МІНІСТЕРСТВО ФІНАНСІВ УКРАЇНИ
ДЕРЖАВНИЙ ПОДАТКОВИЙ УНІВЕРСИТЕТ

Факультет соціально-гуманітарних технологій, спорту та реабілітації
Кафедра технологій оздоровлення та фізкультурно-спортивної реабілітації

КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА

на тему: **«ПСИХОЛОГІЧНО-ПЕДАГОГІЧНІ ОСОБЛИВОСТІ ФОРМУВАННЯ І СТАНОВЛЕННЯ ОСОБИ ТРЕНЕРА»**

Здобувача вищої освіти другого (магістерського) рівня, II курсу група ФКМ-24-1 , спеціальності 017 «Фізична культура і спорт», освітня програма «Фізична культура і спорт»
_____ Ващенко Ігора Сергійовича

Науковий керівник _____ Малинський І.Й., кандидат наук з фізичного виховання і спорту, професор

Гарант освітньо-професійної програми _____ Головащенко Р.В., кандидат наук з фізичного виховання і спорту, доцент

Допущено до захисту за рішенням кафедри
протокол від «27» січня 2026 № 10

Завідувач кафедри _____ Лаврентьєв Олександр Миколайович, кандидат наук з фізичного виховання і спорту, доцент
(підпис)

Ірпінь 2026

Реєстрація №_____ _____ _____
(дата) (підпис відповідальної особи)

Результати перевірки 05.02.26 23.01.2026
(до захисту, на доопрацювання) (дата) (підпис)

Результат захисту _____ 05.02.2026
(оцінка) (дата) (підпис)

Голова комісії: _____ К.В. Пронтяненко
(підпис) (ініціали, прізвище)

Члени комісії:

1. _____ М. Павроницев
2. _____ Ю.П. Сергієнко
3. _____ С.А. Антоненко

Об'єкти контролю	Діапазон оцінки в балах	Фак кіль б
ОЦІНЮВАННЯ КВАЛІФІКАЦІЙНОЇ РОБОТ		
1.Зміст кваліфікаційної роботи (якість теоретичного матеріалу, його зв'язок з практичним, вміння представляти матеріал в логічній послідовності, наявність висновків та пропозицій)	від 0 до 30	
2.Дотримання вимог щодо оформлення	від 0 до 10	
3.Вчасне виконання роботи на всіх етапах у встановлені кафедрою терміни	від 0 до 5	
4. Рецензент	від 0 до 5	
РАЗОМ БАЛІВ*	від 0 до 50	
ОЦІНЮВАННЯ КВАЛІФІКАЦІЙНОЇ РОБОТ ЗАХИСТУ		
1.Доповідь	від 0 до 10	
2. Роздатковий матеріал	від 0 до 5	
3. Знання теоретичного та практичного матеріалу, вміння відповідати на запитання	від 0 до 25	
5. Апробація (участь у конференціях)	від 0 до 10	
РАЗОМ БАЛІВ	від 0 до 50	
ЗАГАЛЬНА КІЛЬКІСТЬ БАЛІВ	від 0 до 100	

ПЕРЕВЕДЕННЯ ОЦІНКИ ЗА 100-БАЛЬН НАЦІОНАЛЬНОЇ ШКАЛИ ТА

Оцінка за 100 - бальною шкалою	Оцінка за шкалою ЕКТС	Оцінка за національною шкалою	Дата	
			05.02.26	

Правила переведення оцінок до національної

Оцінка за 100-бальною шкалою	Оцінка за шкалою ЄКТС
90-100	A
80-89	B
70-79	C
60-69	Б
50-59	E
35-49	ЄХ

Об'єкти контролю	Діапазон оцінки в балах	Фактична кількість балів	Примітки	Дата, П.І.П.: керівника, голови комісії членів комісії, секретаря, (підписи)
ОЦІНЮВАННЯ КВАЛІФІКАЦІЙНОЇ РОБОТИ КЕРІВНИКОМ ТА РЕЦЕНЗЕНТОМ				
1.Зміст кваліфікаційної роботи (якість теоретичного матеріалу, його зв'язок з практичним, вміння представляти матеріал в логічній послідовності, наявність висновків та пропозицій)	від 0 до 30			
2.Дотримання вимог щодо оформлення	від 0 до 10			
3.Вчасне виконання роботи на всіх етапах у встановлені кафедрою терміни	від 0 до 5			
4. Рецензент	від 0 до 5			
РАЗОМ БАЛІВ*	від 0 до 50			
ОЦІНЮВАННЯ КВАЛІФІКАЦІЙНОЇ РОБОТИ КОМІСІЄЮ ПО ЗАХИСТУ				
I.Доповідь	від 0 до 10			
2. Роздатковий матеріал	від 0 до 5			
3. Знання теоретичного та практичного матеріалу, вміння відповідати на запитання	від 0 до 25			
5. Апробація (участь у конференціях)	від 0 до 10			
РАЗОМ БАЛІВ	від 0 до 50			
ЗАГАЛЬНА КІЛЬКІСТЬ БАЛІВ	від 0 до 100			

ПЕРЕВЕДЕННЯ ОЦІНКИ ЗА 100-БАЛЬНОЮ ШКАЛОЮ ДО НАЦІОНАЛЬНОЇ ШКАЛИ ТА ШКАЛИ

Оцінка за 100 - бальною шкалою	Оцінка за шкалою ЕКТС	Оцінка за національною шкалою	Дата	П.І.П.: голови, членів комісії, секретаря, (підпис)
			05.02.26	КВ Проскурко ОМ. Лаврентєв Ю.П Сергієнко ОА Анатолієв ТМ. Сидура

Правила переведення оцінок до національної шкали та шкали ЕКТС

Оцінка за 100-бальною шкалою	Оцінка за шкалою ЄКТС	Оцінка за національною шкалою
90-100	A	5 (відмінно)
80-89	B	4 (добре)
70-79	C	
60-69	Б	3 (задовільно)
50-59	E	
35-49	ЄХ	2 (незадовільно)

Затверджую

Завідувач кафедри технологій оздоровлення та фізкультурно-спортивної реабілітації

_____ О.М. Лаврентьєв

«__12__»_____12_____2024 р.

Завдання на кваліфікаційну роботу

здобувача вищої освіти

Ващенка Ігоря Сергійовича

Тема кваліфікаційної роботи:
«Психологічно-педагогічні особливості формування і становлення особи тренера»

Затверджена наказом ректора від «12» грудня 2024 № 1867

1.Строк здачі закінченої роботи ___20.01.2026 року_____

2. Цільова установка:

Предметом є психолого-педагогічні фактори, що впливають на формування особистісних і професійних якостей тренера, а також на його взаємодію зі спортсменами.

Об'єктом дослідження є процес формування і становлення особи тренера у спортивній діяльності..

Базою дослідження стали дитячо-юнацькі і приватні спортивні школи України, зокрема Київської області. Інститути фізичного виховання. А також платформи різних тренерських курсів. Вибірка становила 57 тренерів різного стажу і рівня роботи. Переважну більшість становлять дитячі тренери.

3. Вихідні дані до роботи _____

4. Перелік графічного матеріалу __додатки_____

5. Зміст кваліфікаційної роботи

6. Календарний план виконання роботи

№ п\п	Назва етапів кваліфікаційної роботи	Строк виконання етапів ро	
		За планом	Фактич
1	2	3	4
1.	Вибір та закріплення теми для кваліфікаційної роботи	грудень 2024	12.12. 20
2.	Аналіз літературних джерел, щодо написання кваліфікаційної роботи	березень 2025	28.03. 20
3.	Визначення актуальності теми, змісту, мети, задання, об'єкту та предмету дослідження. Написання першого розділу роботи	Червень 2025	17.06. 20
4.	Визначення методики для формування та проведення педагогічного експерименту. Написання другого розділу роботи	вересень 2025	16.09 20
5.	Впровадження розроблених методик за результатами педагогічного експерименту та написання третього розділу роботи	листопад 2025	28.11. 20
6.	Формування загальних висновків	грудень 2025	18.12. 20
7.	Попередній захист кваліфікаційної роботи	січень 2026	22.01. 20
8.	Отримання відгуків від зовнішніх рецензентів та наукового керівника	січень 2026	30.01.20
9.	Захист кваліфікаційної роботи	лютий 2026	05.02.20

7. Дата видачі завдання «12» грудня 2024 р.

8. Керівник кваліфікаційної роботи _____ **І.Й. Малинський**

9. Керівник освітньо-професійної програми _____ **Р.В. Головащенк**

10. Завдання до виконання отримав здобувач вищої освіти _____ **І.С. Ващенко**

ЗМІСТ

Вступ……7

РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ФОРМУВАННЯ ОСОБИСТОСТІ ТРЕНЕРА……9

1.1. Визначення поняття особистості тренера…….9

1.2. Психологічні аспекти професійного становлення тренера……10

1.3. Педагогічні основи підготовки тренерів в Україні і за кордоном…….13

1.4. Вплив соціального середовища на формування особистості тренера..16

РОЗДІЛ 2. ПСИХОЛОГІЧНІ ОСОБЛИВОСТІ ФОРМУВАННЯ ОСОБИСТОСТІ ТРЕНЕРА……..18

2.1. Основні особистісні риси успішного тренера……18

2.2. Емоційна стабільність та стресостійкість у професійній діяльності тренера……..22

2.3. Мотивація та цінності в професійній діяльності тренера……26

2.4. Взаємодія тренера зі спортсменами і батьками: психологічні аспекти…29

РОЗДІЛ 3. ПЕДАГОГІЧНІ ПІДХОДИ У ПІДГОТОВЦІ ТРЕНЕРІВ..32

3.1. Методи навчання ВНЗ України у підготовці сучасних тренерів…….32

3.2. Педагогічна майстерність як основа ефективного тренерства……34

3.3. Роль наставництва та практичного досвіду в становленні тренера…38

3.4. Інноваційні підходи у підготовці сучасних тренерів……41

ВИСНОВКИ…….45

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ……51

ДОДАТКИ……58

ВСТУП

Актуальність дослідження. Посада тренера вважається однією з найвпливовіших і найпрестижніших у світі. За даними деяких спортивних організацій, в Україні налічується близько 80 000 тренерів, які впливають на понад чотири мільйони громадян, здебільшого у шкільному віці. Що дає змогу нам краще зрозуміти, як формується той чи інший тип тренерства, та як це впливає на самоідентифікацію тренера і його підопічних. Успішність тренера значною мірою залежить від його особистісних якостей. І тут не завжди основний критерій - це високі спортивні досягнення. У сучасному спортивному середовищі тренер виконує ключову роль не лише як наставник, але і як педагог-вихователь. Тому існує потреба у глибокому вивченні психолого-педагогічних аспектів формування і становлення особи тренера. Недостатня увага до психологічної підготовки тренерів може негативно впливати на їхню здатність ефективно взаємодіяти зі спортсменами. Так само як і педагогічна складова. Вивчення цієї теми є важливим для підвищення якості тренерської діяльності. А також розуміння ступеня впливу особи тренера на суспільство.

Теоретико-методологічна основа дослідження. Психологічні теорії розвитку особистості, педагогічні підходи до навчання і виховання, дослідження у галузі спортивної психології, методологічні дослідження.

Мета дослідження: розробка рекомендацій щодо вдосконалення процесу підготовки тренерів з урахуванням психологічних і педагогічних факторів, що впливають на їх професійне зростання та взаємодію зі спортсменами.

Відповідно до мети дослідження були сформульовані такі **завдання**:

1. Провести аналіз наукової літератури з питань психологічних та педагогічних аспектів формування особистості тренера.
2. Визначити ключові особистісні якості та професійні компетенції, що впливають на ефективність діяльності тренера.
3. Дослідити психологічні чинники, які впливають на професійне зростання

тренерів та їхню здатність до ефективної взаємодії зі спортсменами.

4. Проаналізувати педагогічні підходи та методики, що використовуються у підготовці тренерів, та визначити їхню ефективність.

Об'єктом дослідження є процес формування і становлення особи тренера у спортивній діяльності.

Предметом дослідження є психолого-педагогічні фактори, що впливають на формування особистісних і професійних якостей тренера, а також на його взаємодію зі спортсменами.

Методі дослідження:

● Аналіз наукової літератури - для вивчення теоретичних основ психолого-педагогічних аспектів формування особи тренера.

● Опитування та анкетування - для збору емпіричних даних щодо особистісних якостей та професійних компетенцій тренерів.

● Спостереження - для оцінки реальної поведінки тренерів у процесі взаємодії зі спортсменами.

● Інтерв’ювання - для глибшого розуміння індивідуального досвіду та мотивацій тренерів.

● Тестування - для визначення рівня психологічної стійкості, емоційного інтелекту та інших особистісних характеристик тренерів.

Базою дослідження є - дослідно-експериментальною базою дослідження стали дитячо-юнацькі і приватні спортивні школи України, зокрема Київської області. Інститути фізичного виховання. А також платформи різних тренерських курсів. Вибірка становила 50 тренерів різного стажу і рівня роботи. Переважну більшість становлять дитячі тренери (опис вибірки дослідження в додатку).

РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ФОРМУВАННЯ ОСОБИСТОСТІ ТРЕНЕРА

1.1 Визначення поняття особистості тренера

У психологічній та педагогічній науці поняття «особистість» трактується як складна динамічна система індивідуальних якостей, що формується внаслідок взаємодії біологічних, соціальних та психологічних чинників. Л.С. Виготський розглядав особистість як продукт соціального розвитку, стверджуючи, що її формування відбувається у процесі культурно-історичного розвитку індивіда через інтеріоризацію суспільного досвіду [10]. Аналогічної позиції дотримувався Дьюї, який наголошував на взаємозв'язку між освітою, досвідом і розвитком особистості [21].

У контексті спортивної діяльності особа тренера розглядається як центральний фактор, що визначає ефективність тренувального процесу, психологічний клімат, динаміку міжособистісної взаємодії, рівень мотивації і досягнення результатів. На думку В. І. Дубровського, тренер виступає не лише фахівцем, а й лідером, комунікатором, наставником, носієм моральних цінностей і регулятором психологічного стану спортсменів [20].

Психологічна структура особистості тренера охоплює низку взаємопов'язаних компонентів. М.К. Петровський виокремлює мотиваційний, когнітивний, емоційно-вольовий і комунікативний складники [40]. У розробках О.П. Ткаченка особистість тренера доповнюється такими якостями, як лідерство, саморефлексія, професійна компетентність і ціннісна спрямованість [43]. Ці підходи підтримуються також у працях І.М. Захарченка [22], Г.І. Хоменка [46] та В.О. Харченка [45], де акцентовано увагу на важливості емоційної стабільності, лідерського потенціалу й адаптивності у роботі тренера.

Сучасні зарубіжні дослідження засвідчують, що особистість тренера є ключовим чинником ефективного коучингу. Так, Б. М. Басс і Р. Е. Ріджіо у своїй теорії трансформаційного лідерства зазначають, що ефективний лідер здатен надихати спортсменів, індивідуалізувати підхід до кожного, підтримувати

інтелектуальний розвиток і слугувати моральним орієнтиром [50]. Подібну модель реалізовано в концепції «3D Coach» Дж. Дюка, яка акцентує на єдності професійної, емоційної й духовної складових[58].

Результати багатьох досліджень підтверджують наявність зв'язку між рисами особистості тренера і спортивними досягненнями його підопічних. Наприклад, такі характеристики, як сумлінність, емоційна стабільність, адаптивність, відкритість до досвіду та емпатійність позитивно корелюють з рівнем ефективності тренувального процесу [64; 67]. Д. Големан і А. Картер наголошують на критичному значенні емоційного інтелекту для успішної тренерської взаємодії [62; 52].

Крім того, деякі дослідники звертають увагу на роль «темних» рис особистості, таких як нарцисизм чи макіавелізм, які можуть мати функціональний характер в окремих видах спорту, хоча переважно шкодять якості міжособистісної взаємодії [56; 77].

Таким чином, особа тренера - це інтегральне утворення, що поєднує професійно важливі якості, моральні принципи, психологічну стійкість, комунікативну гнучкість, емоційний інтелект і лідерські компетенції. Саме ці характеристики визначають здатність тренера ефективно керувати підготовкою спортсменів, впливати на їх розвиток, підтримувати здоровий психологічний клімат у команді та досягати високих результатів у спорті.

1.2. Психологічні аспекти професійного становлення тренера

Психологічні аспекти професійного становлення тренера не обмежуються тільки набуттям фахових знань, а передбачають зміну особистості, формування конкретних ментальних установок та розвиток емоційного інтелекту.

Професійне становлення, полягає у формуванні особистості, яка відповідає всім вимогам професійної діяльності [20]. Самим механізмом, що рухає розвиток особистості, є наявна суперечність між наявним рівнем знань особистості та сучасними об'єктивними вимогами до тренерської діяльності. Ця напруга має

спонукати тренера до постійного розвитку і перебудови системи своїх знань, а також психоемоційних властивостей особистості.

В опрацьований літературі і згідно особистісних спостережень наукова думка розглядає професійне становлення особистості тренера через призму двох векторів: освітньої, накопичення знань, та особистісної - зміна мотивів і впливу. Важливим аспектом тут є особистісний розвиток тренера - здатності бути відкритим до навчання, творцем свого професійної подорожі, здатним до рефлексії, самоаналізу, та ключове, свідомого вибору векторів розвитку. Як правило цей процес не є лінійним і часто супроводжується кризами ідентичності та компетентності, перехід від ролі спортсмена до ролі тренера вчителя, а згодом тренера-наставника [4].

Одним із ключових показників зрілості тренера або його експертності є здатність до переходу від дуалістичного мислення, правильні і неправильні відповіді, до розуміння контексту застосування набутих знань. Володіння навичкою професійного судження та прийняття рішень. Це дозволяє йому ефективно діяти у непередбачуваних ситуаціях, адаптуючи методики під індивідуальні потреби спортсменів, проявляючи гнучкість. Не зрілі тренери діють виключно шаблонно [66].

Над важливу роль у когнітивному розвитку особи тренера відіграють ментальні установки (mindset), описані професоркою Керол Двек. Особа з «установкою на зростання» (growth mindset) сприймає здібності як такі, що піддаються розвитку, а не є базовим набором від народження. Таке мислення позитивно впливає як на їхній власний професійний розвиток, так і на успіх їхніх вихованців. І не тільки в спорті. Натомість «установка на даність» (fixed mindset) часто призводить до професійної стагнації та швидкої категоризації спортсменів як потенційно перспективних або безнадійних, що напряму впливає на відносини тренер-спортсмен [59].

Вже вище згаданою складовою професійної майстерності тренера є емоційний інтелект. Успішний тренер повинен володіти високим рівнем

самосвідомості, саморегуляції та емпатії. Останню вказало 25 респондентів що посіло друге місце у персональних якостях тренера серед опитуємих. (див. додаток таблиця 1.1) Здатність керувати власними емоціями у стресових ситуаціях. Розуміти емоційний фон спортсменів який корелюється з психологічним кліматом у команді [62]. Г. І. Хоменко наголошує на важливості розвитку психологічної стійкості тренера, для ясності мислення та стабільності уваги під тиском зовнішніх чинників [46]. Окремим викликом тренера є здатність протистояти організаційному стресу, який є неодмінною складовою професійної діяльності. Дослідження Р. Арнольд та Д. Флетчера доводять, що значна частина стресового навантаження тренера походит, на диво, не від змагань, а від організаційних та управлінських факторів [49]. Розвиток ефективних практик або стратегій подолання стресу є необхідною умовою профілактики професійного вигорання та збереження ментального здоров'я фахівця. Близько 50% респондентов назвали віру в Бога своїм основним ресурсом відновлення і витривалості в умовах війни в Україні.

Процес психологічного становлення тренера неминуче впливає на стиль лідерства. Спостерігається еволюція від лідерства яке базується на зовнішніх винагородах до трансформаційного, яке передбачає індивідуалізований підхід. Трансформаційний тренер насамперед розвиває лідерський потенціал своїх у кожного із своїх підопічних [50].

У контексті мотивації сучасні підходи, обґрунтовані Д. Пінком, вказують на неефективність системи зовнішнього стимулу, або в народі батога і пряника для забезпечення творчої діяльності під час тренувань чи виступів [68]. Зрілий тренер спирається на внутрішню мотивацію, тим самим задовольняючи базові психологічні потреби спортсменів такі як: автономія - можливість вибору, майстерність - прагнення до вдосконалення та мету - розуміння значущості діяльності. Тренер є головним архітектором мотиваційного клімату, і його завдання - орієнтувати спортсменів на особистісне зростання, а не лише на зовнішні атрибути успіху [19].

Морально-етичний вимір становлення тренера розкривається у формуванні власної філософії. Р. Мартенс визначає філософію як фундамент, на якому будуються всі інші навички [65]. Джо Ерман у своїй праці «InSideOut Coaching» стверджує, що ефективність тренера залежить від його усвідомлення власної місії: «ми тренуємо не просто спортсменів, ми тренуємо людей» [60]. Схожий посил зустрічається у більшості відповідях респондентів. До прикладу як у формулюванні:«бажання впливати і формувати майбутнє покоління українців». Це також перегукується з ідеями особистісно орієнтованого виховання [4].

Зарубіжні дослідники, пропонують розглядати тренерську діяльність цілісно, як складний соціальний процес, де взаємодія та повага є ключовими елементами успіху [67]. Тренер діє як «дирижер», узгоджуючи інтереси різних сторін та керуючи соціальною динамікою команди.

Таким чином, психологічні аспекти професійного становлення тренера є складним багатовимірним процесом, що включає розвиток когнітивної гнучкості, емоційного інтелекту, трансформації лідерства та особистої філософії. Успішне становлення фахівця передбачає перехід від виключно технічного підходу до розуміння тренувального процесу як соціально-педагогічного явища, де особистість тренера-ментора слугує ключовим інструментом впливу у команді та на індивідуальність зокрема.

2.3. Педагогічні основи підготовки тренерів в Україні і за кордоном

В нашому суспільстві прийнято вважати професію тренера як продовження вдалої чи не зовсім кар’єри спортсмена. Є в цьому погляді раціональне зерно, але чи це є головною ознакою некомпетентності випускників спеціальних педагогічних вузів України. Але саме такі «фахівці» спричинили нехтуване ставлення і нівелювання їх кваліфікації саме по тим же причинам. Тепер тренер, зокрема дитячий, не стоїть на рівні з вихователем дитячого садка і тим паче з вчителем початкових класів. Але кожен погодиться що вплив цей подекуди і сильніший за вищезгаданих представників освіти. Причиною такого сприйняття

зачасту слугує власний досвід або культурні передумови в тому чи іншому спорті. Проте в західному суспільстві тренер - одна з найпрестижніших і найвпливовіших професій. В підтвердження велика кількість кінематографа на дану тематику. Підготовка якісного тренерського потенціалу, кваліфікованих кадрів і компетентних педагогів є одним з ключових чинників в розвитку спортсмена будь якого рівня виступу чи віку. А також напряму пов'язане з морально-етичним вихованням підопічних. Успішність атлета чи гравця значною мірою залежить від педагогічної компетентності тренера, його психологічної обізнаності, рівня емоційного інтелекту, а також навички не лише організовувати тренувальний процес, а й виховувати всебічно розвинену особистість. Компетентність тренера як педагога має виходити далеко за межі тренувального майданчика і теоретичних знань.

Поняття «педагогічна підготовка тренера» у науково-педагогічній літературі тлумачиться як процес і результат формування в майбутнього тренера системи знань, умінь і навичок, необхідних для ефективного навчального та розвивального впливу на спортсменів. Вона охоплює засвоєння психолого-педагогічних знань, розвиток комунікативних здібностей, оволодіння методикою викладання й педагогічною етикою [12].

Термін «професійна компетентність тренера» визначається як характеристика фахівця, що поєднує професійні знання, практичні уміння, особистісні якості, педагогічну майстерність і здібність до ефективної організації тренувального процесів відповідно до сучасних вимог спорту [4]. На думку українських дослідників, професійна компетентність тренера - це не лише володіння методикою тренувань, а й вміння мотивувати спортсменів, створювати позитивну атмосферу в команді, формувати ціннісні і моральні орієнтири в культурі спорту [5].

В Україні система підготовки тренерів регламентується Законом України «Про фізичну культуру і спорт» [10] та стандартами вищої освіти за спеціальністю 017 «Фізична культура і спорт». Основна увага приділяється

розвитку фахової компетентності - знанню теорії і методики тренування, педагогіки, фізіології та психології у спорті. Проте українська модель досі зосереджена переважно на технічній і теоретичній підготовці, тоді як у провідних країнах світу акцент робиться на особистісно-орієнтованому підході та практичному досвіді тренера.

На прикладі футболу у Європі система підготовки тренерів має певну градацію (C, B, A та Pro-Licence), де кожен рівень поєднує теоретичну освіту з практичним стажуванням у клубах [20]. Україна теж не є виключенням і також дотримується стандартів UEFA. Чим вище ліцензія, тим більше компетенція і професійність фахівця. Але ми до сих пір спостерігаємо випадки де тренери не мають навіть базового рівня освіти. Або коли тренер має диплом чи ліцензію, але не демонструє педагогічної культури, зосереджуючись лише на результаті і самореалізацією, а не на розвитку особистості спортсмена. Це частково пояснює низький відсоток спортсменів, які досягають рівня спорту вищих досягнень в нашій країні.

В Анлії тренерська освіта координується організацією UK Coaching та базується на цілісному підході, спрямованому на розвиток педагогічних і комунікативних навичок [9]. У США підготовка тренерів здійснюється як у рамках університетських програм, так і через сертифікаційні курси (National Coaching Certification Program, 3D Coach Institute), з акцентом на етичні норми, інклюзію і безпеку спортсменів [9]. Особлива увага приділяється психічному й духовному здоров'ю як тренера, так і атлета.

Дослідження І.Беха, В.Дубровського, О.Ткаченка та інших українських педагогів показують, що ефективна підготовка тренера неможлива без розвитку таких педагогічних складових:

- гуманістична орієнтація (визнання цінності особистості спортсмена);
- комунікативна навичка (уміння будувати конструктивний діалог);
- рефлексивні уміння (здатність до аналізу власної діяльності);

- мотиваційно-виховна компетентність (створення позитивного середовища для розвитку) [4; 20; 43].

Важливою тенденцією є впровадження підходу, який дозволяє сформувати практичні навички через такі методи навчання як тренінги, розбір кейсів, ігрові технології тощо.

Порівняльний аналіз показує, що ефективна система підготовки тренерів ґрунтується на поєднанні теоретичних знань, педагогічної майстерності та практичного досвіду. Україна має значний потенціал для удосконалення тренерської освіти через адаптацію європейських стандартів, міжнародний обмін досвідом і впровадження сучасних педагогічних технік. Тренер повинен бути не лише фахівцем із техніко-тактичної підготовки, а й педагогом, психологом, наставником і лідером, здатним виховати свідомого, морально стійкого, та соціально активного спортсмена.

1.4. Вплив соціального середовища на формування особистості тренера

Як і в будь якому середовищі формування тренера не відбувається в ізоляції. До таких соціальних чинників які формують тренера входить безліч складових. Починаючи від сімейного бекграунду і закінчуючи тренерським коллективом та культурою конкретного виду спорту. На мою думку слід особливої уваги приділити особистому спортивному досвіду, вплив тренера дитинства, однолітків, в дорослій тренерській діяльності до цього додається батьківський фактор і контекст клубу, країни чи регіону.

Сам процес соціалізації тренера як фахівця просто не може відбуватися не під авторитетом інших. Багато молодих фахівців, які тільки починають своє професійне ставлення свідомо, або частіше несвідомо, прибігають до копіювання моделі тих хто колись тренував їх. І це може мати як збудовуючий, так і руйнівних вплив на оточення і нього самого [73]. Також одним з факторів, являється політична грамотність тренера. Тобто вміння будувати правильні, не тільки дипломатичні відносини, з колективом, спортсменом, батьками. Все це

виходить за межі методичних знань. Тренер який не вміє адаптуватися до реалій того чи іншого клубу спричиняє не мало конфліктів що в подальшому призводить до особистих поразок, а в гіршому випадку вигорання [47].

Та самим ключовим є ціннісні орієнтири які несе середовище в якому перебуває сам тренер. Який моральний клімат в команді тренерів, яку систему цінностей пропагує клуб. Відповідну динаміку можна споглядати у лідерських якостях того чи іншого тренера [45]. Для прикладу, середовище де головним показником «успіху» слугує результат на табло за будь яку ціну буде негативно впливати на тренерів в порівнянні з тими хто підтримує чесний особистісний розвиток спортсменів. Серед всіх респондентів чотирнадцять зазначили цю якість однією з основних для себе. (див. додаток таблиця 1.1) Будь яке середовище апріорі змінює тренера, з різною динамікою, в залежності від особистісного вибору цінностей.

РОЗДІЛ 2. ПСИХОЛОГІЧНІ ОСОБЛИВОСТІ ФОРМУВАННЯ ОСОБИСТОСТІ ТРЕНЕРА

2.1. Основні особистісні риси успішного тренера

В даному дослідженні можна вже побачити портрет успішного тренера, або його еталонних рис. Здавалось питання доволі легке та все одно залишає багато дискусій. Тренер якого виду спорту, дитячий чи у спорті вищих досягнень. Проаналізовані джерела допомагають побачити не універсалізований профіль ідеального тренера, а особистість яка взаємодіє з тим чи іншим соціальним середовищем та що має унікальний набір здібностей і характеру, а також професійних умінь які постійно піддаються змінам.

Не можна сказати що у принципах спортивної психології особа тренера розглядається як конкретний приклад. Вищезгадані маркери є тим індикатором за яким можна знайти визначення. Точно його професійний досвід є одним з найвпливовіших динамічних систем.

Дубровський В.І. виділяє такі блоки педагогічної майстерності тренера[20]. Такі як:

A. Гностичний (знання про специфіку свого спорту, психологічні і фізіологічні особливості спортсмена і здатність рефлексувати на практиці)

B. Проектувальний (допомагають із передбаченням змагальної діяльності стратегічному плануванні до них)

C. Конструктивний (моделювнням змагальної діяльностіґґ)

D. Комунікативний та організаторський (менеджмент в команді і стосунки)

Західний підхід розглядає ефективність діяльності тренера через призму теж п’яти компонентів які так і називається «Big Five personality traits»:

A. Сумлінність (Conscientiousness): До цієї категорії близькі такі особистісні риси як відповідальність, організованість, дисциплінованість тощо. Такі тренери вміють детально планувати, аналізувати суперника та бути чіткими у своїх вимогах.

B. Екстраверсія (Extraversion): Наскільки тренер соціально активний чи домінантний у своїй поведінці. В командних видах спорту це дуже проглядається через так званий заряд команди на гру чи то на чемпіонат, але водночас надмірна лідерська ініціатива може позбавити коллектив власної ініціативи.

C. Емоційна стабільність (Emotional Stability): Неймовірно важлива риса як спортсмена так і тренера, останій в свою чергу втративши контроль над собою спричиняє шкоду колективу так само.

D. Відкритість до досвіду (Openness to Experience): Ще синонімічно гнучкості. Якість тренера яка дозволяє впроваджувати нові методики і відслідковувати зміни і нові тенденції в конкретному виді спорту.

E. Доброзичливість (Agreeableness): Мабуть несуперечлива риса в нашій культурі. Де традиційно прийнято вважати тренера жорстким по своїй суті. То останні дослідження демонструють важливість емпатії і побудові стосунків заснованих на довірі. Враховуючи вразливість нового покоління спортсменів [78].

Звісно взаємозв'язок між цими компонентами та успішністю не є прямо пропорційним і залежить від конкретного контексту виду спорту, віку і рівню майстерності спортсменів. Наприклад, всім зрозуміло що для дитячого тренера важливими є доброзичливість та емоційна стабільність, це те що може нівелювати інші компоненти. То вже у спорті вищих досягнень більш помітним стає сумлінність та екстраверсія.

Продовжуючи дану тематику можна виділити і лідерські якості. Теорія трансформаційного лідерства, яку неодноразово згадаємо що, стала визганачальною парадигмою в розумінні портрету ефективного тренерства сучасності. Це трансформаційний лідер-тренер (Transformational Leader) кардинально відрізняється від транзакційного (Transactional Leader), який більш близьких до нашого контексту. Взаємодія зі спортсменами якого будується на принципах винагорода за виконання, покарання за помилку.

Трансформаційна особистість тренера базується на чотирьох

компонентах[50].

A. Ідеалізований вплив (Idealized Influence): Тренер виступає прикладом, можна сказати еталоном, високих моральних стандартів, харизми та жертовності і посвяти справі. Спортсмени свідомо і ні ототожнюють себе з ними прагнуть до наслідування даної моделі поведінки і відношенню до праці.

B. Надихаюча мотивація (Inspirational Motivation): Або візіонер, який чітко передає захопливу картинку майбутнього яка приваблює і затьмарює години виснажливих тренувань. Це здатність запалити згасаючу свічку, а не випорожнити пляшку з водою до максимуму.

C. Інтелектуальна стимуляція (Intellectual Stimulation): В таких тренерів часто звучить питання Чому? Для Чого? Як? тощо. Це лідер який не дає вже готові рішення, він спрямовує спортсменів до самостійного аналізу і лише спрямовує думки до правильних рішень. Це дозволяє виховати «думаючого» атлета.

D. Індивідуалізований підхід (Individualized Consideration): Тут роль лідера-тренера як ментора, або нам ближче слово наставника. Кожний спортсмен потребує такого лідера якому не просто цікавий коллектив цілому, але і окремий атлет зокрема. Де враховуються особистісні хвилювання і різний контекст персоналії.

Один з видатний тренерів XX століття, який має неймовірну особисту спадщину професійних тренерів і гравців спираючись на свій досвід і християнський світогляд розробив концепцію лідерства «Піраміду Успіху» [72]. Вона складається з п’ятнадцяти будівельних блоків. До прикладу: ентузіазм, дружба, командний дух, ініціатива тощо. Але визначення успіху варто процитувати. Успіх - це те, що наповнює тебе душевним спокоєм, коли ти усвідомлюєш що зробив усе можливе, щоб досягти свого максимуму. Ось як переорієнтував фокус тренер Джон Вуден з звичного розуміння успіху як зовнішнього результату на внутрішню якість особистості. Важлива ремарка, що він вигравав дуже багато і з різними по рівню гравцями.

Також успішного тренера порівнюють з професійним і ефективним педагогом. Набір техніко-тактичних знань є лише передумовою. В той час як вирішальним фактором стає здатність передавати ці знання і адаптувати під ідивідуальні потребу кожного атлета. Те саме проглядається і в інших працях як когнітивна гнучкість. Тренери які демонструють сталий спосіб у підходах і небажання змінювати методи досить швидко втрачає ефективність у високотехнологічному спорті [66].

Таблиця 3.1. Порівняльна характеристика особистісних профілів тренерів

Характеристика	Авторитарний профіль (Традиційний)	Демократичний/ Трансформаційний профіль (Сучасний)	Вплив на спортсмена
Домінуюча мотивація	Зовнішня (перемога, статус, влада)	Внутрішня (розвиток, майстерність, процес)	Авторитарний стиль часто підвищує тривожність; Демократичний – формує внутрішню мотивацію.
Стиль комунікації	Директивний, односторонній, критика особистості	Діалогічний, конструктивний зворотний зв'язок, підтримка	Відкрита комунікація сприяє довірі та швидшому засвоєнню навичок.
Реакція на помилки	Покарання, негативне підкріплення	Аналіз, «сендвіч-техніка» (позитив-корекція-позитив)	Страх помилки гальмує креативність; аналіз сприяє

			навчанню
Емоційний інтелект	Низька емпатія, емоційна стриманість або вибуховість	Висока емпатія, саморегуляція, соціальна чутливість	Високий EI тренера знижує ризик вигорання спортсменів.
Фокус уваги	Результат (Outcome-oriented)	Процес та розвиток (Mastery-oriented)	Орієнтація на майстерність забезпечує стабільний прогрес.

Підсумовуючи можна ствердити що успішний тренер демонструє трансформаційний лідерський потенціал, як наслідок високий емоційний інтелект, когнітивну гнучкість і гуманістичну спрямованість. Таке поєднання сприяє не тільки досягненню результатів на табло, але й тривалому позитивному впливу на спортсменів як окремих цілісних особистостей.

2.2. Емоційна стабільність та стресостійкість у професійній діяльності тренера

Чим вище професійний рівень у спорті тим більше стресових збудників у діяльності тренера. Хоча вони присутні на будь якому з рівнів, відмінність лише в силі тиску на тренера і його соціальною відповідальності. Стрес факторами бувають постійна публічність, тиск результату, суддівство, травми, фінанси, батьки, самі спортсмени, менеджери тощо. А також необхідність приймати складні рішення в умовах дефіциту часу.

Раніше ми вже розглядали одну з успішних особистісних рис тренера як емоційний інтелект чи емоційна стабільність. Трішки детальніше зупинимось і розглянемо які дослідження говорят про кореляцію професійної компетенції

тренера і стресостійкістю. Що напряму впливає як на його здоров'я так результативність підопічних.

Які механізми стресостійкості можна вивести з наступних спостережень Р. Арнольд та Д. Флетчера що виділили у своєму дослідження наступні організаційні стесори і класифікували їх таким чином:

1. Стресори виконання: Це все що пов'язано із виступом на змаганнях. Результат, тактичні помилки, або технічні самих гравців.

2. Організаційні стресори: Зачасту бувають більш важчими ніж змагання. До них належать:

- *Фактори середовища:* Фінансування, тренувальні збори, різна логістика, матеріально технічна база тощо.

- *Особистісні фактори:* Комунікація з важкими спортсменами, різні конфлікти.

- *Лідерські фактори:* Налагодження контакту з менеджерами клубу або федерації, тиск з боку інвесторів, бюрократичні моменти.

3. Стресори соціального оточення: Щільний розклад і як наслідок відсутність особистого життя, постійні інтерв'ю і докучливі журналісти, в дитячому спорті це надмірне і некомпетентне втручання зі сторони батьків.

Сама стресова ситуація є лише зовнішнім збудником. Руйнівний же вплив на тренера відбувається внаслідок його особистої оцінки на ситуацію і прийняття своєї обмеженості для вирішення. Тоді не минучий стан дистресу і емоційних зривів[49].

Деніел Големан у своєму досліджені про емоційний інтелект і його значення надає теоретичну базу для розвитку стресостійкості. Яку можна віднести до будь якої діяльності, просто контекстуалізувати. Нижче наведені п'ять компонентів, кожен з яких відіграє роль у буферизації стресу:

- Самосвідомість (Self-Awareness): Здатність тренера розпізнавати свої емоційні стани на початку. Для запобігання розвитку небажаних реакцій. Що зменшить ризик втрати контролю і передачу команді свого руйнівного

емоційного спалаху.

A. Саморегуляція (Self-Regulation): Керування своїми імпульсами. Переключитись із первинної реакції лімбічної системи і включити раціональний аналіз. До прикладу помилка гравця, що призвела до результативної дії суперника.

B. Мотивація (Motivation): І тут мова про справжню внутрішню мотивацію, яка своєю рушійною силою здолає навіть серію прикрих поразок.

C. Емпатія (Empathy): Вже згадували це як одну з необхідних особистісних рис для успішної тренерскої діяльності. Здатність зрозуміти спортсмена поза тренувальним майданчиком.

D. Соціальні навички (Social Skills): Майстерність у побудові стосунків та управлінні конфліктами[62].

Тренери з високим емоційним інтелектом будують більш стабільніше і безпечне середовище для спортсмена, що дає відповідні результати.

Дуже часте явище в самих спортсменів, а також і тренерів - професійне вигорання. Наслідком може слугувати хронічний стрес і відсутність належного вирішення і відновлення. Класичні симптоми виділив у своїй праці професор Володимир Іванович Дубровський:

1. Емоційне виснаження**:** Втрата інтересу до тренувань, постійна втома, пустота..

2. Деперсоналізація: Спортсмен це гвинтик, матеріал для більшого. Особистість вже не цікава, тренер стає відстороненим.

3. Редукція особистих досягнень: Знецінення власних здобутків, почуття некомпетентності, думки про іншу професію [20].

Важливим аспектом є також концепція «відновлення ресурсів» (Resilience) [66].

Г. І. Хоменко виділяє такі практики для впрацьовування стресостійкості. Перш за все усвідомлення своєї системи цінностей, наявність хобі поза спортом, якісний час із сім’єю. Тренери, які ігнорують всі ці практики і проживають все на

роботі, знаходяться в групі найвищого ризику [46]. З запитуємих респондентів підкреслено важливість усамітнення, медитацій, корисного часу з сім'єю, та здорового сну.

Таблиця 3.2. Стратегії підвищення стресостійкості тренера

Рівень впливу	Стратегія	Практичні методи та інструменти
Когнітивний	Переоцінка (Reappraisal)	Зміна сприйняття загрози на виклик. Аналіз невдач як можливості для навчання.
Емоційний	Саморегуляція	Дихальні вправи (квадратне дихання), прогресивна м'язова релаксація, медитація.
Поведінковий	Тайм-менеджмент та планування	Чітке розмежування робочого та особистого часу. Делегування повноважень помічникам.
Соціальний	Пошук підтримки	Менторство (спілкування з досвідченими колегами), супервізія, створення професійних спільнот.

Отже, підсумовуючи емоційну стабільність тренера можна звести до трьох динамічних характеристик. Це постійна робота над собою у розвитку високого емоційного інтелекту, оволодінням навичками психологічної саморегуляції та вмінням знаходити відповідні джерела для відновлення і поповнення внутрішніх ресурсів.

2.3. Мотивація та цінності в професійній діяльності тренера

Мотивація походить від цінностей. Ми вже згадували про внутрішню мотивацію, що по факту є «ядром» особистості тренера. Вона визначає спрямованість його зусилль, моральні і етичні орієнтири, та вже вищезгадано тривалу стресостійкість.

Чому я треную? Це питання виявляє всі ціннісні орієнтири тренера. Якщо хочете дізнатись яка мотивація тренера, то задайте йому це питання. У відповіді вся філософія тренера з підготовки спортсменів.

Для аналізу внутрішньої мотивації тренерів пропоную використати концепцію Деніела Пінка [68]. Він виділяє три елементи, що підживлюють внутрішню мотивацію:

- Автономія: Тренер - це творча особистість, яка потребує креативу і дозволу на різні експерименти. Звісно в рамках поставлених задач і цілей. Але без належної свободи у діяльності, все контролюючого менеджменту керівництва клубу тренер тільки втратить мотивацію. Має бути довіра до обраного фахівця.

- Майстерність: Бажання до постійного самовдосконалення і набуття необхідних знань пов’язаних із своєю професією і не тільки. Мотивація майстерності є нескінченним процесом, бо спорт дуже стрімко змінюється і тут дійсно немає межі до досконалості. Т. А. Дорошенко стверджує що саме орієнтація на професійне зростання, а не лише на зовнішні атрибути успіху, є запорукою довготривалості кар’єри тренера [19]. Тридцять два респонденти узагальнили і назвали цю особистісну якість терпінням і витривалістю. Що в результаті опитування посіло перше місце. (див. додаток таблиця 1.1)

- Мета: Розуміння того, що діяльність має вищий сенс. Для деяких тренерів це не просто перемога в матчі чи на турнірі, хочь це теж мотивує. Але куди більше мотивуючою силою є а вплив на життя молодих людей, формування їх характеру. Особливо це стосується дитячих тренерів. Такі тренери

усвідомлюють вищу місію їх діяльності і набагато легше переносять поразки і невдачі. Третина респондентів зазначили що вбачають трансцендентну мотивацію в своїй діяльності. Наприклад тренер по футболу Юрій охарактеризував це одним словом - поклик.

Зовнішня мотивація інколи діє ефективно, але ключова відмінність що як швидко з'являється також швидко зникає. Її ніколи не буде достатньо (гроші, фінансові бонуси, слава, визнання тощо). А при низькому морально-етичному кодексі тренера нерідко допускають неетичну поведінку (застосування допінгу, хабарі, на дитячому рівні махінації з віком) заради досягнення результату будь якою ціною.

Цінності тренера формують його професійну філософію. Система цінностей тренера є формуючою у визначенні його філософії. Джо Ерманн назива розрізняє два основних підхода до тренерства, що базуються на різних ціннісних системах [60]:

- Транзакційне тренерство: Така собі бізнес угода. Тренер надає спортсмену свої послуги, як фахівець, а спортсмен в свою чергу має виплачувати йому відповідним результатом. Перемога, домінування, ефективність - це основні цінності як інструменти. Спортсмен такий собі матеріал і засіб для досягнення поставлених цілей або мети. Тому не дивно що страх, зайвий тиск, маніпуляції є звичною складовою таких тренерів.

- Трансформаційне тренерство: Базується на цінності людини. Результат не є самометою, а цілісна переміна спортсмена як особистості, розвиток його характеру. Такі тренери теж фахівці своєї справи, але їх погляд на спорт інший, це чудовий інструмент для життя. Ерманн стверджує, що трансформаційний тренер повинен постійно задавати собі чотири запитання:

1. Чому я треную?
2. Чому я треную саме так як я треную?
3. Яке це відчуття - бути під моїм тренерством?
4. Що для мене успіх?

Відповіді ці питання визначають етичність тренера. Інститут «3D Coach» бере за основу цю ідею, розвиваючи її як модель тренерства у трьох вимірах:, фізичний-тіло, ментальний-розум, духовний-серце.

Головний акцент і дослідження цього курсу показують що успішні тренери працюють на всіх трьох рівнях. Такий підхід допомагає розкрити весь потенціал спортсмена. Такі етично моральні цінності як чесність, відданість, любов до справи дозволяє тренеру бути авторитетом і важливим наставником в житті атлетів і поза тренувальним майданчиком, та в довготривалій перспективі. І після того як вони закінчать із тренуваннями [58]. Що особливого в аналізі вибірки так це висока концентрація респондентів які розділяють і активно практикують холістичну філософію тренерства (3D Coach). Це дозволяє вже розглядати їх як носіїв культури трансформаційного тренерства. Деніел Койл стверджує, що великі тренери не обов'язково є лідерами в традиційному розумінні, харизматичними з мотивуючими промовами в роздягальні. Ключова їх перевага в здібності створювати середовище де помилки є звичною складовою практики. І саме такий підхід допомагає розкрити талант [54].

В підтвердження його слів згадаємо ідеї Джона Вудена, для якого працьовитість на тренуванні була важливою частиною його тренерської філософії, з акцентом на деталі. Але ніколи не ставився то практики як бездумну роботу без помилок [72].

Отже, у процесі формування особистої мотивації і системи цінностей тренера є характерним перехід від его-орієнтованих цілей, перемога будь якою ціною, до задання-орієнтованих, все для особистого і командного розвитку спортсмена. Цей перехід є ознакою професійної зрілості.

2.4. Взаємодія тренера зі спортсменами і батьками: психологічні аспекти

Як вже зазначалось в розділі про вплив соціального середовища, як і будь яка інша спортивна система не є виключенням для тренера. Важливим навиком є вміння взаємодіяти в так званому спортивному трикутнику (Athletic Triangle):

тренер - батьки - спортсмен. Якщо кульгає або порушується одна з ланок, то під загрозою всі найкращі методичні і практичні напрацювання тренера.

Через належну комунікацію відбувається основний педагогічний вплив фахівця. Педагогічний аспект буде розглянутий в наступному розділі. Ефективна комунікація не є лише вербальний обміном інформацією, але включає великий комплекс невербальних сигналів.

Дослідження Р. Сміта та Ф. Смолла, виявили, що позитивний вплив на самооцінку атлета, а особливо дитини, має стиль комунікації що включає такі компоненти:

- Професійний рівень технічних підказок: Конкретні інструкції виконання тої чи іншої дії або виправлення помилок.

- Високий рівень підбадьорення: Похвала за вдалі дії і тим паче за конкретні зусилля, навіть якщо поставлені цілі не були досягнуті.

- Заохочення: Постійна підтримка спортсмена попри помилки і невдачі.

- Низький рівень покарання: Не відсутність, але уникнення не етичної складової як то сарказму, крику та приниження, що дуже притаманне спортивному середовищу в будь якому віці [69].

Ще однією моделлю, розробленою С. Джоветт можна виявити якість стосунків тренер-спортсмен:

- Близькість: Емоційний зв'язок.

- Відданість: Бажання підтримувати стосунки у довгостроковій перспективі.

- Комплементарність: Взаємодоповнюваність ролей.

- Спів-орієнтація: Спільне бачення.

Щодо батьків то у дитячо-юнацькому спорті вони є невід'ємною частиною всього процесу розвитку спортсмена. На їх плечі часто лягає забезпечення логістики і фінансування. Не мало приватних клубів створюють батьківські комітети з ціллю адміністрування задля розвантаження в організаційних питаннях. Проте, саме вони стають основним джерелом стресу, як згадувалось рінише. Це стає внаслідок абсолютно різних поглядів на розвиток спортсмена.

Тренер фокусується на довгостроковому розвитку навичок, тоді як для деяких батьків миттєві результати є критерієм успішності тренера. Надмірне втручання в усі процеси клубу. А також і як наслідок некомпетентності тренера. Зі сторони якого буває абстрагування від будь якого не протокольного контакту, як захисна реакція, або авторитарне зверхнє ставлення як до некомпетентних осіб. Про що з ними ще можна говорити?!

Стратегії ефективної взаємодії з батьками:

- Упереджувальна освіта: Спеціальні зустрічі для батьків, де тренер чітко пояснити свою філософію, правила команди та очікування від поведінки батьків. Де є дуже важливим поясникти ключову концепцію фокусу на зусиллях, а не на результаті.

- Встановлення кордонів: Запровадження системи правил для батьків. Наприклад, заборона давати поради під час змагань, так зване тренування з трибун або правило одного дня, ми не починаємо обговорювати гру одразу після роздягальні, коли ще свіжі різні емоції.

- Партнерство: Активне залучення батьків до створення позитивної атмосфери в команді. Тренер перший має пояснити принципи здоровою підтримки їх дітей. І вік спортсмена тут не грає різниці.

Отже, психологічна компетентність у сфері взаємодії з батьками і спортсменом вимагає від тренера високої комунікативної культури в так званому спортивному трикутнику, дипломатичності у відносинах та глибокого розуміння у побудові стосунків на різних етапах розвитку атлета.

Згідно опрацьованої літератури у третьому розділі приділено увагу комплексному аналізу психологічних особливостей формування та функціонування особистості тренера. Узагальнюючі дані досліджень приходимо до наступних висновків.

Ключовою характеристикою ефективного тренера є трансформаційне лідерство, що доведено позитивно впливає на розвиток атлетів у довгостроковій перспективі. Також професійний тренер характеризується високим рівнем

стресостійкості. Фундаментом тривалої і плідної праці є внутрішня мотивація, та цінності орієнтовані на всебічний розвиток особистості. Психологічна майстерність проявляється у побудові ефективної комунікації в так званому спортивному трикутнику, тренер-батьки-спортсмен. Тому стверджуємо що психологічна підготовка тренера є невід'ємною складовою його формування і вимагає безперервної рефлексії та самовдосконалення у професійному ставлені.

РОЗДІЛ 3 ПЕДАГОГІЧНІ ПІДХОДИ У ПІДГОТОВЦІ ТРЕНЕРІВ

3.1. Методи навчання ЗВО України у підготовці сучасних тренерів

Професійна підготовка майбутніх тренерів у закладах вищої освіти України здійснюється за спеціальністю «017 Фізична культура і спорт» на рівнях бакалавра та магістра. Освітні програми включають фундаментальну теоретичну підготовку (анатомія, фізіологія, теорія і методика спорту, психологія, педагогіка) та прикладні дисципліни (методика тренування з обраного виду спорту, спортивна медицина, менеджмент спорту тощо). Відповідно до сучасних стандартів, формування компетентного тренера вимагає оптимального поєднання традиційних та інноваційних методів навчання, орієнтованих на досягнення конкретних результатів навчання [8].

Традиційні методи навчання, такі як лекції, семінари, лабораторні роботи, досі займають значне місце у підготовці тренерів. Вони забезпечують студентів теоретичними знаннями, формують науковий світогляд, закладають методологічну базу професії. Лекційні заняття у профільних ЗВО (наприклад, НУФВСУ) проводяться провідними фахівцями галузі, часто з використанням мультимедійних презентацій та відеоматеріалів для наочності. Семінари дозволяють обговорити теоретичні положення, перевірити їх розуміння, розвивати критичне мислення студентів. У процесі такої роботи майбутні тренери опановують спеціальну термінологію, вчаться аналізувати наукову інформацію, що необхідно для грамотного планування тренувального процесу.

Водночас, сучасні освітні стандарти наголошують на важливості практико-орієнтованих методів навчання у підготовці тренерських кадрів[28]. Йдеться про максимальне наближення навчального процесу до реальних умов роботи тренера. З цією метою до програм включаються педагогічні практики у дитячо-юнацьких спортивних школах, стажування у спортивних клубах під керівництвом досвідчених наставників. На практиці студенти-тренери здобувають безцінний досвід: проводять тренувальні заняття, пробують себе в ролі помічників тренера на змаганнях, вчаться взаємодіяти зі спортсменами різного віку. Така стажувальна модель навчання сприяє формуванню прикладних умінь - планування мікроциклів, контроль навантажень, коригування техніки спортсменів, забезпечення дисципліни в групі тощо. Досвід зарубіжних програм Coach Education також підтверджує, що «навчання через практику» є ключовим чинником підвищення професійної компетентності тренерів.

Окрім практик, все більшого поширення набувають активні та інтерактивні методи навчання фахівців спорту. Зокрема, впроваджуються *проблемне навчання*, метод кейсів, ділові ігри, групові проєкти, тренінги з розвитку психологічних навичок. Наприклад, під час вивчення методики тренування студентам пропонують кейс: розробити річний план підготовки спортсмена

певної кваліфікації, враховуючи задані обставини (вік, травму, конкуренцію). В ході вирішення кейсу майбутні тренери вчаться застосовувати теорію на практиці, приймати рішення в умовах невизначеності. Інший приклад - рольова гра «Тренер і спортсмен»: один студент грає роль атлета з проблемною поведінкою, інший – тренера, який має владнати ситуацію (конфлікт, апатію тощо). Такий тренінг розвиває комунікативні та консультативні вміння, емоційну компетентність.

Суттєво зросла роль цифрових технологій у підготовці тренерів. Використання навчальних відеоматеріалів, систем відеоаналізу змагань, електронних тренерських щоденників, онлайн-платформ (наприклад, Microsoft Teams, Moodle) - усе це розширює можливості освіти. В умовах пандемії COVID-19 та воєнного стану в Україні відбулася вимушена цифровізація навчального процесу, зокрема і тренерських спеціальностей. В результаті наразі активно застосовуються відеолекції, вебінари, віртуальні симуляції. Наприклад, студенти можуть аналізувати відеозаписи ігор із застосуванням спеціального програмного забезпечення для розбору тактики, або проходити онлайн-курси з спортивної психології від міжнародних фахівців. Такі інструменти значно підвищують гнучкість та персоналізацію навчання, дозволяють майбутнім тренерам опановувати інноваційні підходи, що згодом використовуватимуться у їхній практичній діяльності.

Окремо варто відзначити перехід на компетентнісну модель оцінювання результатів навчання майбутніх тренерів. Замість перевірки окремих знань (через екзамени та заліки) акцент робиться на комплексних підсумкових атестаціях, які моделюють професійну діяльність. Наприклад, атестація магістра-тренера може включати розробку і захист проєкту річної тренувальної програми для конкретної команди, проведення відкритого тренування, вирішення педагогічної ситуації тощо. Такий підхід відповідає європейським тенденціям (Student-Centered Learning, Outcome-Based Education) і спрямований

на те, щоб випускник мав сформовані професійні компетентності, а не лише академічні знання [30].

Підсумовуючи, система підготовки тренерів у ЗВО України еволюціонує від суто теоретичного навчання до *практично-орієнтованого, інтерактивного і цифровізованого* освітнього середовища. Традиційні лекції доповнюються практиками, рольовими іграми, кейсами, а технології відкривають нові горизонти для навчання. Це забезпечує формування у молодих фахівців не лише глибоких знань, а й умінь їх застосовувати, комунікувати, швидко навчатися новому. Далі розглянемо феномен педагогічної майстерності тренера як основу ефективного тренерства, адже методи навчання матимуть сенс лише за наявності у фахівця високої педагогічної культури.

3.2. Педагогічна майстерність як основа ефективного тренерства

Поняття *педагогічної майстерності* тренера охоплює сукупність знань, умінь, навичок і особистісних якостей, які забезпечують високий рівень його педагогічної діяльності. Тренер виконує роль педагога у специфічних умовах спорту, тому професійна майстерність тут має свої особливості. Згідно з визначенням І.А. Зязюна, педагогічна майстерність – це здатність педагога найбільш раціонально і творчо досягати поставлених виховних і навчальних цілей [16]. Для спортивного тренера це означає уміння максимально розкрити потенціал спортсменів, виховати в них потрібні якості й привести команду до перемог, дотримуючись при цьому етичних норм.

Структурно педагогічну майстерність тренера можна розглядати через призму кількох *ключових аспектів*. Комплексний аналіз наукової літератури дозволяє виділити такі складники професійної майстерності наставника:

Комунікативні вміння. Тренер-мастер досконало володіє методами педагогічного спілкування: чітко формулює завдання, уміє мотивувати словом, слухає спортсменів, дає конструктивний зворотний зв’язок. Він тонко відчуває настрій групи і кожного атлета, будує взаємини на основі взаємоповаги.

Ефективна комунікація тренера формує позитивний психологічний клімат у команді та підвищує результативність спортсменів[9].

Методична компетентність. Це глибокі знання теорії і методики спортивного тренування, вміння планувати багаторічний і поточний процес підготовки, оптимально поєднувати засоби і методи для розвитку необхідних якостей. Майстерність проявляється в тому, щоб адаптувати загальні методики до особливостей конкретного виду спорту та індивідуальних властивостей спортсменів[25]. Тренер високого рівня бачить цілісну картину підготовки: одночасно розвиває фізичні, технічні, тактичні і психологічні компоненти майстерності атлетів.

Педагогічна етика. Культурний рівень тренера, його моральні принципи і такт є невід'ємною частиною професіоналізму. О.І. Верітов зазначає, що тренер має виховувати спортсменів власним прикладом, дотримуватися принципів чесної гри, турбуватися про їхню безпеку та добробут [9]. Педагогічна етика вимагає, аби тренер поважав особистість кожного вихованця, не принижував гідності спортсменів, уникав фаворитизму або упередженості. Етична поведінка тренера створює атмосферу довіри і взаємоповаги, без якої неможливий справжній командний дух.

Інноваційність та технологічність. Сучасна педагогічна майстерність включає готовність опановувати новітні технології та методики. Тренер XXI століття використовує відеоаналіз техніки, носимі датчики для моніторингу навантажень, спеціалізовані комп'ютерні програми для планування тренувань. Він впроваджує інтерактивні підходи у навчально-тренувальний процес - від ігрових методів на заняттях з дітьми до віртуальних симуляцій тактики для дорослих спортсменів. Інноваційність також означає творчий підхід, постійний пошук кращих рішень, відкритість до передового досвіду. Педагогічний майстер не зупиняється на усталених шаблонах, а вдосконалює систему підготовки, запроваджуючи науково обґрунтовані нововведення.

Окремо слід сказати про поняття педагогічної техніки тренера - сукупності зовнішніх прийомів, що забезпечують ефективність впливу. Сюди відноситься поставлений голос, інтонація, жест, міміка, пантоміміка, володіння увагою аудиторії. Досвідчені наставники здатні одним влучним словом чи жестом виправити помилку спортсмена або заспокоїти його. Вони контролюють *дистанцію* у спілкуванні: коли треба, розмовляють невимушено й дружньо, а коли потрібно - переходять до чітких наказів. Володіння педагогічною технікою приходить з практикою та шляхом самовдосконалення, проте викладається і у ВНЗ в межах дисципліни «Основи педагогічної майстерності тренера» [29].

Кожен тренер виробляє *індивідуальний стиль педагогічної діяльності*, що залежить від його характеру, цінностей, досвіду. У педагогіці прийнято класифікувати стилі керівництва як авторитарний, демократичний і ліберальний. У спорті ці стилі проявляються по-різному. Авторитарний тренер суворо дисциплінує команду, сам приймає всі рішення; демократичний - залучає лідерів команди до обговорення, стимулює самостійність спортсменів; ліберальний - мінімально втручається, більше спостерігає збоку. Практика показує, що найбільш ефективним є *гнучкий стиль*: тренер у цілому дотримується демократичних засад (співпраця, діалог), але в критичні моменти здатен проявити здорову авторитарність (взяти відповідальність, дати жорстку вказівку). Важливо, що будь-який стиль буде успішним лише за умови високої педагогічної майстерності тренера - тобто за наявності поваги спортсменів, належного рівня компетентності та етики.

Розвиток педагогічної майстерності - процес тривалий і багатоетапний. Він починається ще в студентські роки, але значною мірою продовжується вже в ході професійної діяльності. Тому постає питання про самоосвіту та професійне самовдосконалення тренерів. Відомо, що спорт розвивається дуже динамічно: з’являються нові методики, технології, вимоги. Тренер, який зупинився в розвитку, ризикує відстати і втратити конкурентоздатність. Отже, справжній професіонал постійно працює над собою: відвідує семінари, курси підвищення

кваліфікації, вивчає спеціальну літературу, аналізує досвід колег. Значну роль у цьому відіграють і *наставники* - старші колеги, які діляться знаннями, консультують молодих фахівців. Докладніше роль наставництва буде розглянута в наступному підрозділі.

Отже, педагогічна майстерність тренера - це багатогранний феномен, що лежить в основі ефективного тренерства. Вона поєднує професійну компетентність, методичну грамотність, комунікабельність, етичність та інноваційність спеціаліста. Як зазначають О.І. Верітов та інші, для забезпечення успіху в сучасній спортивній підготовці тренер повинен інтегрувати теоретичні знання, педагогічні вміння і сучасні технології, підвищуючи спортивну майстерність вихованців та професійну культуру в галузі[9]. Усвідомлення цього підводить до розуміння важливості наставництва та накопичення практичного досвіду у становленні тренерської майстерності, чому і присвячено наступний розділ.

3.3. Роль наставництва та практичного досвіду в становленні тренера

Наставництво відіграє провідну роль у професійній соціалізації молодого тренера. Під терміном «наставництво» розуміють індивідуальну опіку досвідченого фахівця над новачком з метою передачі знань, навичок і цінностей професії. У спорті інститут наставництва має давні традиції: перспективні спортсмени нерідко після завершення кар’єри залишаються працювати асистентами у своїх колишніх тренерів, переймаючи їхній досвід. Ґ. Блум із співавторами, досліджуючи кар’єрний шлях видатних командних тренерів, з’ясували, що *більшість із них мали в юності наставників*, які вплинули на формування їхніх тренерських філософій. Молоді спеціалісти, працюючи поруч із майстрами, одержують цінні знання “негласного” характеру - тонкощі планування, секрети мотивації, педагогічні хитрощі. Результати опитувань свідчать: наставництво допомагає молодим тренерам швидше розвинути впевненість у собі, виробити власний стиль роботи і уникнути багатьох типових помилок [61].

В українському спорті наставництво реалізується як через *офіційну систему*, так і неформально. Офіційно молодий тренер після випуску може працювати під керівництвом старшого тренера в ДЮСШ чи секції - фактично виконуючи роль помічника. Часто федерації спорту проводять стажування: наприклад, молодих фахівців включають до тренерського штабу юнацьких збірних разом із досвідченими головними тренерами. Неформальне наставництво проявляється, коли ветерани тренерського цеху діляться досвідом на семінарах, консультують особисто або беруть шефство над новачками на громадських засадах. Ефективність такого моделювання підтверджується практикою - багато відомих тренерів (у футболі, гімнастиці, легкій атлетиці тощо) пройшли школу ассистентства у метрів і потім успадкували їхні найкращі напрацювання.

Практичний досвід є другим потужним фактором професійного зростання тренера. Жодна, навіть найдосконаліша, освітня програма не може на 100% підготувати молодого спеціаліста до реалій роботи - занадто багато нестандартних ситуацій виникає у живому спортивному процесі. Тому перші роки самостійної роботи для тренера стають продовженням навчання, тільки вже у “польових” умовах. Кожне тренування, кожен турнір - це урок, що дає матеріал для аналізу і вдосконалення. Через метод проб і помилок тренер накопичує *практичні навички*: знаходить оптимальні підходи до спортсменів різних типів характеру, вчиться прогнозувати спортивну форму, реагувати на форс-мажори (травми, погодні умови, суддівські фактори). Невдачі і поразки, хоча психологічно важкі, теж стимулюють професійний розвиток - спонукають шукати нові рішення, коригувати методики.

Важливим механізмом навчання з досвіду є рефлексія. Тренер, який прагне зростати, постійно аналізує свою діяльність: що вдалося на цих змаганнях, а що ні і чому; як повели себе підопічні в критичний момент і чи можна було їх краще підготувати ментально; які помилки були допущені при плануванні сезону тощо. Ведення щоденника тренера, детальний розбір кожного сезону, обмін думками з

колегами - усе це сприяє перетворенню практичного досвіду на професійні знання. Накопичуючи протягом років багаж ситуацій, рішень і їхніх наслідків, фахівець виходить на якісно новий рівень інтуїтивного розуміння процесу підготовки. Таким чином, досвідчений тренер часто “відчуває нутром”, що потрібно команді в даний момент, хоча пояснити це суто логічно буває важко - діє спортивна інтуїція, яка базується на великому підсвідомому запасі рефлексованих ситуацій [13].

Варто зазначити, що співпраця молодих тренерів із досвідченими корисна не лише першим, а й *наставникам*. Дослідження показують, що участь у програмах менторингу позитивно впливає і на самих менторів – змушує їх структурувати власні знання, бути в курсі новітніх тенденцій, стимулює до самооцінки і розвитку [6]. Таким чином, у системі «наставник - підопічний» обидві сторони виграють професійно. Саме тому багато провідних спортивних організацій наразі запроваджують *формальні програми наставництва*: закріплюють за кожним новим тренером персонального куратора, проводять регулярні сесії обміну досвідом, тренінги з коучингу для менторів. В Україні цей напрям також підтримується: зокрема, наказом Мінмолодьспорту № 7591 від 27.11.2025 затверджено рекомендації щодо впровадження інституту тренерів-наставників для молодих фахівців. Мета – створити безперервну систему підвищення кваліфікації, де досвід передається від покоління до покоління.

Наставництво та практичний досвід нерозривно пов’язані і в системі *безперервної освіти* тренерів. Після кількох років роботи багато фахівців повертаються до навчання – вступають до магістратури чи аспірантури, проходять ліцензійні курси тощо. Тут їхній вже набутий досвід дозволяє глибше сприймати теорію, а академічні знання, у свою чергу, осмислюють і систематизують практику. Таким чином формується циклічний процес професійного вдосконалення: теорія - практика - рефлексія - нова теорія - нова практика і т.д. Сучасний тренер має бути готовим постійно навчатися протягом

кар’єри - від своїх старших колег, суперників, науковців, і навіть у своїх спортсменів.

Отже, роль наставництва і практичного досвіду у становленні тренера є визначальною. Молодий спеціаліст значно швидше зростає до рівня майстра під опікою досвідченого ментора, переймаючи найкращі традиції і цінності професії. Власний же досвід – перемоги і поразки, щоденні тренувальні будні - загартовує тренера, поступово формуючи його професіоналізм. Не випадково у спорті шанують спадкоємність: школи тренерської майстерності передаються від учителя до учня. У наступному розділі звернемося до сучасних інноваційних підходів, які доповнюють традиційні форми підготовки тренерів в умовах сьогодення.

3.4. Інноваційні підходи у підготовці сучасних тренерів

Розвиток спорту та освіти у світі зумовлює постійне оновлення підходів до підготовки тренерських кадрів. Серед сучасних тенденцій можна виокремити глобальну орієнтацію на компетентнісний результат навчання, активне впровадження цифрових технологій, інтеграцію міждисциплінарних знань (особливо психології), а також міжнародну уніфікацію стандартів тренерської освіти. В Україні ці процеси відбуваються у контексті реформ вищої освіти та прагнення до відповідності європейським вимогам сертифікації тренерів. Зокрема, впроваджується *студентоцентрований підхід* і навчання, орієнтоване на результати, згідно з рекомендаціями Європейської мережі тренерської освіти [16]. Це означає, що програми будуються не просто за переліковаными предметами, а виходячи з набору компетентностей, якими має володіти випускник-тренер (навички планування, комунікації, аналізу змагальної діяльності тощо).

Одним з найпотужніших інноваційних факторів є цифровізація навчання. Як уже згадувалося, цифрові технології відкрили широкі можливості для підготовки тренерів. Сьогодні в розпорядженні викладачів і студентів - цілий

арсенал ІТ-інструментів: освітні платформи, відеоконференції, електронні бібліотеки, симулятори, спеціалізовані програми з моделювання тренувальних процесів. Приміром, розроблено програми-симуляції для тренерів командних видів спорту, які дозволяють “відпрацьовувати” керівництво командою у віртуальних матчах, приймаючи рішення в реальному часі (в цьому напрямі ведуться дослідження ролі штучного інтелекту в тренерській освіті [23]). Такі симуляції та навчальні ігри допомагають сформувати стратегічне мислення, не ризикуючи реальними поразками.

Дуже перспективним вважається використання віртуальної (VR) і доповненої реальності (AR) у тренерській підготовці. Вже існують VR-тренажери, де студент-тренер може, наприклад, “опинитися” на боксерському рингу поруч з підопічним і відпрацювати подачу команд, чи побувати в ролі футбольного тренера біля поля під час складного матчу, реагуючи на події. Хоч ці технології ще нові, але перші відгуки свідчать про високу ефективність такого занурення – воно розвиває швидкість реакції, стресостійкість, навички прийняття рішень у динамічному середовищі. О.І. Верітов і співавт. звертають увагу на впровадження відеоаналізу, носимих датчиків, VR як обов’язкового елементу підготовки тренерів майбутнього[9]. Отже, цифрова компетентність стає невід’ємною складовою професійного портрета тренера, і освітяни приділяють цьому значну увагу.

Ще один інноваційний підхід – моделювання професійних ситуацій у навчанні, тобто широке застосування кейс-методики. Якщо раніше метод кейсів був прерогативою бізнес-освіти, то зараз його адаптують і для тренерів. У багатьох країнах (США, Канада, Австралія) тренерські курси включають розбір реальних кейсів: наприклад, «зірковий гравець порушує дисципліну в команді – як вчинити тренеру?», або «кілька поразок поспіль - як мотивувати команду надалі?». Групи студентів пропонують рішення, які потім обговорюються з ментором-викладачем, часто запрошуються тренери-практики для експертної оцінки. Такий підхід не лише активізує навчання, а й формує *критичне мислення*

та вміння працювати в команді над розв’язанням проблем – що, по суті, моделює роботу тренерського штабу.

Інтеграція психологічної підготовки в освітні програми тренерів – ще одна важлива інновація. Традиційно навчальні плани робили акцент на фізичному, технічному і тактичному аспектах спорту, а психологія давалася в мінімальному обсязі. Нині ж усвідомлено, що тренер зобов’язаний мати глибокі знання в галузі психології спорту, вікової психології, конфліктології тощо. Тому вводяться спеціалізовані курси: «Психологія управління в спорті», «Психологічна підготовка спортсменів», практикуми з психологічного супроводу. Багато ЗВО залучають спортивних психологів для спільних занять зі студентами-тренерами, проводять *тренінги з розвитку емоційного інтелекту*. Як наслідок, випускник отримує не лише формальні знання, а й певний арсенал психолого-педагогічних методик для майбутньої роботи (наприклад, техніки зняття напруги в команді, методики згуртування колективу, прийоми розвитку у спортсменів стійкої мотивації). Така інтеграція психології відповідає запиту спорту - адже в епоху жорсткої конкуренції саме психологічні фактори часто вирішують, хто стане чемпіоном.

Українська система вищої освіти тренерів також поступово впроваджує зазначені інновації. Приміром, у НУФВСУ розроблено комплексну навчально-тренувальну програму, де поряд із традиційними лекціями передбачені інтерактивні модулі, самостійна проектна робота, дистанційні курси, тренінги з лідерства тощо[8]. Акцент робиться на тому, що навчання має бути гнучким, персоніфікованим і наближеним до практики. Із цією метою залучаються роботодавці (спортивні клуби) до формування програм, створюються *лабораторії спортивного тренування* на базі університетів, де студенти можуть експериментувати з новітнім обладнанням, аналізувати свій тренерський стиль під наглядом викладачів.

Варто згадати і про міжнародні програми обміну та сертифікації тренерів. Сьогодні українські фахівці мають змогу проходити стажування за кордоном,

брати участь у програмах типу Erasmus+ для спортивних тренерів, здобувати міжнародні сертифікати (UEFA Coaching Pro, FIVB Coach Level III тощо). Цей досвід привносить у вітчизняну практику найкращі світові стандарти. Натомість українські фахівці, зокрема у ігрових видах, зараз часто вимушено працюють за кордоном (через війну та інші фактори), і набувають нового досвіду, який згодом може бути інтегрований назад у нашу систему підготовки кадрів.

На горизонті - подальше оновлення системи освіти тренерів. Серед перспектив - розробка *національної рамки кваліфікацій тренерів*, що чітко визначатиме компетентності різних рівнів (від молодшого спеціаліста до еліт-коуча), впровадження ліцензування та перепідготовки кадрів протягом кар'єри. Очікується ширше залучення штучного інтелекту: від аналізу великих даних щодо ефективності тренерських рішень до персональних цифрових помічників для тренера, які підказуватимуть оптимальні навантаження чи заміни гравців на основі алгоритмів. Проте впровадження технологій ніколи не замінить фундаментальних педагогічних принципів. Як наголошується у сучасних дослідженнях, оптимальним є *синтез* - коли теоретична підготовка, педагогічні уміння і сучасні технології інтегруються у процесі навчання тренерів, забезпечуючи вихід на якісно новий рівень професійної майстерності в спорті [13].

Таким чином, підготовка тренерських кадрів перебуває в стані динамічного розвитку. Інноваційні підходи - цифрові технології, імітаційні методи, психологічні тренінги, міжнародні стандарти - суттєво трансформують традиційну систему освіти, роблячи її більш ефективною і актуальною до вимог сьогодення. Українська школа тренерів, маючи міцне підґрунтя, поступово впроваджує ці новації, що дає надію на підвищення якості підготовки фахівців та їхню конкурентоспроможність на світовій арені. У підсумкових висновках роботи узагальнимо отримані результати та окреслимо рекомендації щодо подальшого вдосконалення як психологічної, так і педагогічної складової професійного становлення тренера.

ВИСНОВКИ

Проведений аналіз психологічно-педагогічних особливостей формування і становлення особи тренера дозволяє сформулювати низку висновків:

1. Особистісний профіль успішного тренера має комплексну структуру, що охоплює інтелектуальні, мотиваційні, емоційно-вольові, комунікативні та моральні компоненти. Встановлено, що ефективність тренера значною мірою зумовлена його лідерськими якостями, самодисципліною, емпатією, витривалістю та високим рівнем професійної відповідальності. Найбільшу питому вагу в структурі якостей становлять організаційні здібності та моральні риси (разом понад 30%), що підтверджує вирішальну роль соціально-психологічної компетентності наставника. Особистість тренера-педагога формує психологічний клімат команди та слугує взірцем для спортсменів, тому розвиток потрібних рис має стати пріоритетом у системі підготовки кадрів.

2. Емоційна стабільність та стресостійкість визнані базисними характеристиками надійності тренера. Тренер, здатний контролювати емоції і зберігати витримку у змагальному стресі, забезпечує впевненість команди і адекватність своїх рішень. Виявлено, що тренерська стресостійкість детермінована психологічною стійкістю, самовладанням, врівноваженістю та холоднокровністю в критичних ситуаціях. Професійні стресори (інтенсивний графік, тиск результату, емоційне вигорання) є постійними супутниками тренерської роботи, особливо за сучасних екстремальних умов (воєнний час, пандемія). Тому опанування методів саморегуляції, розвиток емоційного інтелекту та навичок стрес-менеджменту мають стати обов’язковими елементами навчання тренерів. Емоційно зрілий і стійкий тренер не лише продуктивніший сам, але й підтримує психологічне здоров’я своїх спортсменів.

3. Мотиваційно-ціннісна сфера тренера виступає внутрішнім двигуном його професійної діяльності. Дослідження показали переважання внутрішніх мотивів (любов до роботи, прагнення виховати цілісну особистість, вища мета) серед опитуваних тренерів, що корелює з високою ефективністю їх праці.

Зовнішня позитивна мотивація (матеріальні стимули, кар'єрні амбіції) відіграє помірну, раціональну роль, тоді як негативно-зовнішні чинники (страх покарання, тиск) зведені до мінімуму. Така оптимальна структура мотивів підтримує стійкість тренера і етичність його стилю роботи. Професійні цінності - гуманізм, відповідальність, чесна гра - спрямовують активність тренера в конструктивне русло. Якщо ж мотивація зосереджується лише на результати будь-якою ціною, існує ризик етичних відхилень. Тому у вихованні тренерських кадрів важливо формувати правильні ціннісні орієнтири: розуміння пріоритету здоров'я і розвитку спортсмена над короткочасним результатом, усвідомлення виховної місії тренера.

4. Психологічні аспекти взаємодії тренера зі спортсменами й оточенням мають значний вплив на успішність тренувального процесу. Налагоджена система взаємин «тренер–спортсмен», заснована на довірі, взаємній повазі та авторитеті наставника, створює позитивний мікроклімат у команді і сприяє повній віддачі спортсменів. Встановлено, що стилі спілкування тренера, рівень його педагогічної культури прямо впливають на згуртованість колективу і мотивацію атлетів. Взаємодія з батьками юних спортсменів потребує від тренера високої комунікативної компетентності, щоб залучити родину до партнерства та уникати конфліктів. Психологічна культура тренера (емпатія, тактовність, конфліктологічні вміння) є важливою складовою його професіоналізму, оскільки саме через ефективну комунікацію реалізуються всі методичні настанови. Іншими словами, навіть найкращий план підготовки не принесе результату, якщо тренер не знайде "ключа" до серця спортсмена. Тому у програмі підготовки та підвищення кваліфікації тренерів слід посилити блок розвитку комунікативних навичок і психологічної грамотності.

5. Методи підготовки тренерів у ЗВО України зазнають позитивних змін у напрямі інтеграції теорії з практикою та впровадження інновацій. Зберігаючи роль фундаментальних теоретичних курсів, освітні програми все більше уваги приділяють практико-орієнтованому навчанню: педагогічним

практикам, стажуванню у спортивних школах, кейс-методам і діловим іграм. Відзначається перехід до компетентнісного підходу та орієнтації на результати навчання (outcome-based education) у тренерській освіті. Оцінювання випускників-тренерів здійснюється комплексно, на основі виконання ними професійних завдань (планування тренування, аналіз змагань тощо). Активно впроваджуються цифрові технології: онлайн-платформи, відеоаналіз, симулятори, що підвищує гнучкість і ефективність засвоєння матеріалу. Ці нововведення відповідають світовим тенденціям і сприяють підвищенню рівня підготовки українських фахівців. Водночас, ще є простір для вдосконалення - зокрема, необхідна тісніша співпраця ЗВО з спортивними федераціями та роботодавцями для актуалізації змісту програм, а також підвищення практичного досвіду викладачів.

6. Педагогічна майстерність тренера визначена як інтегральна основа його успішної професійної діяльності. Аналіз літератури показав, що педагогічна майстерність у контексті тренерства включає комунікативні вміння, методичну грамотність, дотримання педагогічної етики, володіння інноваційними технологіями і психолого-педагогічні навички роботи з групою. Високий рівень майстерності дозволяє тренеру творчо визначати цілі і завдання підготовки, оптимально будувати навчально-тренувальний процес та виховувати спортсменів не лише технічно, а й особистісно. З’ясовано, що розвиток педагогічної майстерності відбувається протягом усієї кар’єри і потребує умов для самоосвіти тренерів. Рекомендується впроваджувати для молодих фахівців навчальні курси з педагогіки і психології спорту, тренінги з лідерства, наставницькі програми. Важливою є мотивація тренерів до самовдосконалення - через атестацію, категоризацію, участь у семінарах тощо. Педагогічно майстерний тренер - це одночасно стратег і вихователь, носій культури спорту, тому інвестиції в розвиток цієї майстерності виправдані на рівні державної політики у сфері фізичної культури і спорту.

7. Наставництво та практичний досвід підтверджено як вирішальні механізми професійного становлення тренера. Більшість успішних тренерів пройшли школу учнівства під керівництвом досвідчених наставників, що дало їм змогу перейняти цінний досвід і швидше сформувати власний стиль. В українській системі доцільно інституціоналізувати наставництво - закріплювати наставників за випускниками на перші роки роботи, проводити для них спільні методичні заходи. Накопичення ж власного практичного досвіду - через рефлексію успіхів і помилок - поступово підвищує рівень компетентності тренера до експертного. Тому слід заохочувати молодих спеціалістів до ведення щоденників, обговорення практичних кейсів у спільнотах, участі у конференціях, де вони можуть осмислити свій досвід. Безперервний професійний розвиток тренера (Continuing Professional Development) має стати нормою: ліцензійні вимоги повинні передбачати регулярне навчання протягом кар'єри. Особливо актуально це в умовах стрімких змін у спорті та викликів війни, коли тренерам доводиться адаптуватися до нових реалій (виїзд спортсменів за кордон, робота в екстремальних умовах тощо).

8. Інноваційні підходи у тренерській освіті значно розширюють можливості підготовки кадрів та підвищення їх кваліфікації. Цифрові технології (онлайн-курси, VR/AR-симуляції, аналітичні програми) забезпечують гнучкість навчання і моделювання складних ситуацій без ризику для реальних спортсменів. Модульність і інтерактивність програм дозволяють персоналізувати траєкторію навчання під потреби конкретного тренера (наприклад, більше психології для дитячого наставника, більше менеджменту для майбутнього головного тренера клубу). Інтеграція психологічних дисциплін задовольняє запит на тренера-менеджера людських ресурсів у спорті. Міжнародна уніфікація стандартів (через програми типу UEFA Coaching Convention, IAAF Academy тощо) сприяє тому, що українські тренери долучаються до найкращих світових практик, а вітчизняна система поступово переходить на компетентнісний міжнародний рівень. Перспективними є

розвиток штучного інтелекту в аналізі тренерських рішень, створення електронних бібліотек кейсів, глобальних мережевих спільнот тренерів для обміну досвідом. Водночас інновації не усувають потреби у живому спілкуванні та наставництві - вони радше доповнюють і підсилюють традиційні механізми формування майстерності.

Загальний підсумок. Особистість тренера - багатогранна і динамічна система, розвиток якої залежить і від внутрішніх зусиль самого фахівця, і від зовнішніх умов професійної підготовки. Психологічно тренер має прагнути до лідерства, емоційної стійкості, високої мотивації та етичності. Педагогічно він мусить безперервно вдосконалювати свої знання та вміння, опановувати нові методи і технології, збагачуватися досвідом, у тому числі через наставників. Результати дослідження підтвердили гіпотезу про те, що оптимальне поєднання індивідуальних якостей тренера і сучасних педагогічних механізмів підготовки здатне забезпечити формування тренера-майстра нового покоління - професіонала, конкурентоспроможного на міжнародній арені та здатного виховувати успішних спортсменів-громадян. Практичні рекомендації включають вдосконалення програм підготовки тренерів (з акцентом на психологію та комунікації), впровадження систем наставництва молодих фахівців, створення онлайн-платформ для безперервної освіти тренерів, а також розвиток міжвузівської і міжнародної співпраці у сфері тренерської освіти.

Подальші дослідження можуть бути спрямовані на емпіричну перевірку ефективності окремих інноваційних методів навчання тренерів, розробку психодіагностичних методик для оцінювання їх особистісних якостей на різних етапах підготовки, а також на вивчення впливу екстремальних чинників (таких як воєнний стрес) на професійну діяльність та підготовку спортивних наставників.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Бабушко С. Р. Роль інформаційних технологій у професійному розвитку фахівців нової генерації // Сучасні інформаційні технології та інноваційні методики навчання в підготовці фахівців. – 2014. – Вип. 37. – С. 339–344.

2. Байрачний О. В., Левчук О. П. Аналіз особистісних психологічних характеристик тренерів з футболу як фактору професійного успіху в спорті вищих досягнень // Науковий часопис Українського державного університету імені М. П. Драгоманова. Серія 15: Фізична культура і спорт. – 2024. – Вип. 8(181). – С. 18–22.

3. Басс Б. М. Керівництво: теорія, дослідження і управлінські застосування / Б. М. Басс. – Нью-Йорк : Free Press, 1990. – 644 с.

4. Бех І. Д. Особистісно орієнтоване виховання / І. Д. Бех. – К. : Либідь, 2008. – 280 с.

5. Білюк С. П. Психологічні особливості тенісистів на ранньому етапі підготовки // Наукові записки Національного університету «Острозька академія». Серія: Психологія і педагогіка. – 2013. – Вип. 25. – С. 16–18.

6. Бондаренко О. В., Пільова С. Г. Філософські аспекти успішної діяльності тренера // Інноваційна педагогіка. – 2023. – Вип. 57, ч. 1. – С. 146–150.

7. Булєєв М. В., Ткаченко С. В., Жара Г. І. Запобігання травматизму в дзюдо як ознака професіоналізму тренера-викладача // Науковий часопис НПУ імені М. П. Драгоманова. Серія 15. – 2022. – Вип. 3К(147). – С. 66–71.

8. Василенко М. М. Професійна підготовка майбутніх фітнес-тренерів у закладах вищої освіти: теорія та методика : монографія / М. М. Василенко. – К. : Центр учбової літератури, 2018. – 524 с.

9. Верітов О. І., Дядечко І. Є., Бублик С. А., Крижанівська О. Ф. Професійна майстерність тренера: педагогічний і професійний вимір у спортивній підготовці // Вісник Запорізького національного університету. Фізичне виховання і спорт. – 2025. – № 3. – С. 73–81.

10. Виготський Л. С. Психологія розвитку людини / Л. С. Виготський. – М. : Ексмо, 1996. – 512 с.

11. Вишняк Т. П. Психологічні аспекти тренерської діяльності / Т. Вишняк. – К. : Видавничий дім, 2019. – 298 с.

12. Воробйов В. М. Психологія лідерства і менеджменту у спорті / В. М. Воробйов. – Дніпро : Інновація, 2015. – 320 с.

13. Воронова В. І. Психологія спорту : навч. посіб. – К. : Олімпійська література, 2007. – 256 с.

14. Воронова В. І. Психологія спорту : навч. посіб. – 3-тє вид. – К. : Олімп. л-ра, 2017. – 272 с.

15. Гербарт Й. Ф. Загальна педагогіка / Й. Ф. Гербарт. – М. : Владос, 1997. – 345 с.

16. Гринь О. Р., Воронова В. І. Система психологічного забезпечення підготовки спортсменів як проблема сучасної психології спорту // Спортивний вісник Придніпров'я. – 2015. – № 3. – С. 29–34.

17. Демиденко Д. С. Психологічна підготовка тренера з карате : навч.-метод. посіб. / Д. С. Демиденко. – Суми : СумДУ, 2021. – 59 с.

18. Діхтяренко З. М., Довгань Н. Ю., Отравенко О. В., Єрьоменко Е. А., Завістовський О. Д. Інноваційні підходи майбутніх тренерів єдиноборства та учителів фізичної культури до модельної навчальної програми «Фізична культура 5–6 клас» в умовах воєнного стану // Науковий часопис НПУ імені М. П. Драгоманова. Серія 15. – 2023. – Вип. 8(168). – С. 50–56.

19. Дорошенко Т. А. Роль мотивації у підготовці тренера / Т. А. Дорошенко. – Харків : Основа, 2021. – 320 с.

20. Дубровський В. І. Психологія особистості тренера / В. І. Дубровський. – К. : Наукова думка, 2018. – 312 с.

21. Дьюї Дж. Школа і суспільство / Дж. Дьюї. – К. : Основи, 2000. – 240 с.

22. Захарченко І. М. Формування комунікативної компетентності у тренерів / І. М. Захарченко. – К. : Либідь, 2021. – 330 с.

23. Іваній І. В., Сергієнко В. М. Психологія фізичного виховання та спорту : навч.-метод. посіб. – Суми : ФОП Цьома С. П., 2016. – 82 с.

24. Колосова О. М. Основи педагогічної майстерності / О. М. Колосова. – Львів : Світ, 2016. – 342 с.

25. Комоцька О. С. Сучасні підходи до специфіки тренерської діяльності // Здоров’я, фізичне виховання і спорт: перспективи та кращі практики. – 2021. – С. 52–54.

26. Комоцька О. С., Пітенко С. Л. Оцінка мотивації професійної діяльності тренерів з баскетболу // Спортивна наука та здоров’я людини. – 2025. – № 1(13). – С. 104–115.

27. Константинов Д. С. Психологічна складова формування особистості тренера з вільної боротьби. – 2025. – С. 151.

28. Корносенко О., Демус Я. Особливості соціально-психологічної діяльності спортивного тренера // Педагогічні науки. – 2021. – Вип. 77. – С. 35–39.

29. Ковальчук В. І. Особливості професійної діяльності спортивного тренера // Науковий часопис НПУ імені М. П. Драгоманова. Серія 15. – 2014. – Вип. 11. – С. 53–56.

30. Ковальчук Н. В., Шапар К. О., Плешакова О. В. Формування мотивації заняття спортом у сучасної молоді // Науковий часопис НПУ імені М. П. Драгоманова. Серія 15. – 2018. – Вип. 1(95). – С. 33–36.

31. Латишев М. В., Бойченко Н. В., Шандригось В. І. та ін. Особистість тренера у єдиноборствах: сучасний стан // Єдиноборства. – 2024. – № 3(33). – С. 30–39.

32. Латишев М. В., Бойченко Н. В., Шандригось В. І. та ін. Вплив міграції на досягнення борців // Спортивна наука та здоров’я людини. – 2022. – № 1(7). – С. 57–65.

33. Латишев М. В., Рибак Л. О., Штанагей Д. В. та ін. Сучасні технології для визначення ланок тіла борців // Єдиноборства. – 2023. – № 4(30). – С. 49–58.

34. Маляр Е. І., Маляр Н. С., Циквас Р. С. Особливості формування індивідуального стилю спортивного тренера // Педагогічна академія: наукові записки. – 2025. – Вип. 19.

35. Мельніков А. В., Шинкарук В. О., Кучма А. С. Побудова ефективної взаємодії між тренером та спортсменом // Olympicus. – 2024. – № 1. – С. 120–124.

36. Нестерчук Н. Є., Гриценюк Р. А., Рабченюк С. В. Психологічні аспекти формування особистості спортсменів-танцюристів // Науковий часопис НПУ імені М. П. Драгоманова. Серія 15. – 2019. – С. 115–122.

37. Олійник Н. А., Войтенко С. М. Психологічні особливості спортивної діяльності : монографія. – Вінниця : ВНАУ, 2020. – 236 с.

38. Омельченко А. О. Спортивно-патріотичне виховання як пріоритетний напрям виховання сучасної молоді // Вісник Луганського національного університету імені Тараса Шевченка. Педагогічні науки. – 2017. – № 3. – С. 49–55.

39. Петровська Т. В., Малиновський А. І. Структурна модель професійно важливих якостей тренера з футболу : авторське свідоцтво № 96781. – К. : НУФВСУ, 2020. – 9 с.

40. Петровський М. К. Психологія спорту / М. К. Петровський. – Київ: Либідь, 2010. – 278 с.

41. Проценко А. А., Кирієнко О. Г. Роль тренера в психологічній підготовці футболістів // Соціальні та екологічні технології: актуальні проблеми теорії і практики. – 2022. – С. 133–134.

42. Сопотницька О. В. Професійна діяльність майбутнього тренера в ігрових видах спорту // Фізична культура, спорт та здоров’я нації. – 2017. – Вип. 3(22). – С. 422–427.

43. Ткаченко О. П. Психологічні основи формування лідерських якостей тренера / О. П. Ткаченко. – Львів: Світ, 2015. – 300 с.

44. Тимчик М. В., Єрьоменко Е. А. Хортинг як засіб виховання наполегливості в молодших школярів // Фізичне виховання в рідній школі. – 2014. – № 1(89). – С. 38–41.

45. Харченко В. О. Психологія лідерства у спортивних командах / В. О. Харченко. – Львів: Світ, 2019. – 290 с.

46. Хоменко Г. І. Розвиток психологічної стійкості у спортсменів / Г. І. Хоменко. – Харків: Фоліо, 2017. – 288 с.

47. Чоботько М. А. Стресостійкість тренера в становленні особистості спортсмена // Фізична культура в університетській освіті: інновації, досвід та перспективи : матеріали Всеукр. наук.-практ. конф. – Дніпро : ДДУВС, 2022. – С. 199–201.

48. Шандригось В. І., Блажейко А. І., Латишев М. В. Стан і перспективи розвитку вільної боротьби в Україні // Єдиноборства. – 2022. – № 2(24). – С. 96–116.

49. Arnold R., Fletcher D. *Stress and Coping in Sport*. – London : Routledge, 2015. – 296 p.

50. Bass B. M., Riggio R. E. *Transformational Leadership*. – Mahwah, NJ : Lawrence Erlbaum Associates, 2006. – 280 p.

51. Bloom G. A., Durand-Bush N., Schinke R. J., Salmela J. H. *The Importance of Mentoring in the Development of Coaches and Athletes* // International Journal of Sport Psychology. – 1998. – Vol. 29, No. 3. – P. 267–281.

52. Carter A. *Emotional Intelligence for Coaches*. – New York : Springer, 2016. – 200 p.

53. Collins D., Button A., Richards H. *Performance Psychology*. – London : Elsevier, 2016. – 370 p.

54. Coyle D. *The Talent Code*. – New York : Bantam Books, 2009. – 256 p.

55. Creswell J. W. *Research Design*. – Thousand Oaks, CA : Sage, 2014. – 273 p.

56. Dorfman H. A. *Coaching the Mental Game*. – Lanham : Rowman & Littlefield, 2003. – 384 p.

57. Duhigg C. *The Power of Habit*. – New York : Random House, 2012. – 371 p.

58. Duke J. *3D Coach*. – Orlando : 3D Institute, 2013. – 180 p.

59. Dweck C. S. *Mindset*. – New York : Random House, 2006. – 288 p.

60. Ehrmann J. *InsideOut Coaching*. – New York : Simon & Schuster, 2011. – 272 p.

61. Gallwey W. T. *The Inner Game of Tennis*. – New York : Random House, 1997. – 122 p.

62. Goleman D. *Emotional Intelligence*. – New York : Bantam Books, 2005. – 384 p.

63. Grange P. L., Kerr J. H. *Physical Activity and Mental Health*. – Oxford : Blackwell, 2018. – 256 p.

64. Lyle J. *Sports Coaching Concepts*. – London : Routledge, 2015. – 340 p.

65. Martens R. *Successful Coaching*. – Champaign, IL : Human Kinetics, 2012. – 424 p.

66. Nash C., Ashford M., Collins L. Expertise in Coach Development: The Need for Clarity [Електронний ресурс] / C. Nash, M. Ashford, L. Collins // MDPI. – 2023. – Режим доступу: https://pmc.ncbi.nlm.nih.gov/articles/PMC10668957/pdf/behavsci-13-00924.pdf

67. Potrac P., Brewer C., Jones R., Armour K., Hoff J. Toward an holistic understanding of the coaching process / P. Potrac, C. Brewer, R. Jones, K. Armour, J. Hoff // Quest. – 2000. – Vol. 52, No. 2. – P. 186–199.

68. Pink D. H. *Drive*. – New York : Riverhead Books, 2009. – 242 p.

69. Smith D., Bell G. D., Kilgo J. *The Carolina Way*. – New York : Penguin, 2004. – 256 p.

70. Smith R. E., Smoll F. L. *Coaching the Coach*. – London : Routledge, 2016. – 220 p.

71. Weinberg R. S., Gould D. *Foundations of Sport and Exercise Psychology* – Champaign, IL : Human Kinetics, 2018. – 640 p.

72. Wooden J., Jamison S. *Wooden on Leadership*. – New York : McGraw-Hill, 2005. – 320 p.

73. Wylleman P., Lavallee D. *Career Transitions in Sport*. – London : Routledge, 2014. – 216 p.

74. Корнійчук Д. Психологічні особливості особистості персонального тренера. URL: https://reposit.uni-sport.edu.ua/.

75. Кумпанський О. О. Удосконалення тренерської діяльності у спорті вищих досягнень. URL: https://krs.chmnu.edu.ua/.

76. Розвиток особистісних якостей успішного тренера-викладача ДЮСШ. URL: https://elar.khmnu.edu.ua/.

77. Професійна майстерність тренера. URL: https://moodle.znu.edu.ua/.

78. The Power of Personality in Predicting Coaching Success. URL: https://www.researchgate.net/ .