

ОЦІНКА МОТИВАЦІЇ ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ТРЕНЕРІВ З БАСКЕТБОЛУ

Комоцька Оксана^(ABCDEF), Пітенко Сергій^(DE)

Київський столичний університет імені Бориса Грінченка, м. Київ, Україна

Внесок автора:

A — концепція та дизайн дослідження; B — збір даних;
C — аналіз та інтерпретація даних; D — написання статті;
E — редагування статті; F — остаточне затвердження статті

Анотація

Актуальність. Дослідження мотивації професійної діяльності тренерів з баскетболу набуває особливої актуальності в контексті розвитку сучасного спорту та підготовки молодих спортсменів. Особливої уваги потребує вивчення питань професійної мотивації тренерів, які працюють з юними спортсменами і причетні до потужного впливу на несформовану особистість. У контексті зазначеного, Всеукраїнська юнацька баскетбольна ліга постала унікальним середовищем для дослідження професійної мотивації тренерів.

Мета дослідження – аналіз та узагальнення даних науково-методичних літературних джерел і інформативних даних мережі Інтернет, анкетування «Мотивація професійної діяльності» за методикою К.Замфір у модифікації А.Реана, методи математичної статистики.

Матеріал і методи: аналіз наукової, професійної та періодичної літератури, спостереження.

Результати. Статистичний аналіз емпіричних даних сприяв виявленню структури мотиваційного профілю тренерів, де домінуючу позицію займає внутрішня мотивація з показником 4,55 бали при стандартному відхиленні 0,65, що свідчить про високий рівень професійної зрілості тренерського складу та їхню орієнтацію на самореалізацію у професійній діяльності. Зовнішня позитивна мотивація, маючи середній показник 3,81 бали при стандартному відхиленні 1,04, демонструє раціональне ставлення тренерів до матеріальних стимулів та кар'єрного зростання. Найнижчі показники зафіксовані для зовнішньої негативної мотивації – 3,05 бали при стандартному відхиленні 1,05, що в поєднанні з високими показниками внутрішньої мотивації свідчить про переважання позитивних мотиваційних факторів у професійній діяльності тренерів. Така структура мотивації, згідно з методикою К.Замфір, є більш сприятливою для професійного розвитку порівняно з ситуацією домінування зовнішньої негативної мотивації.

Висновки. 52,38% досліджуваних тренерів демонструє оптимальний мотиваційний комплекс (ВМ > ЗПМ > ЗНМ), що є показником високого рівня професійної компетентності та психологічної готовності до роботи з юнацькими командами.

Ключові слова: баскетбол, оцінка, мотивація, професійна діяльність, дитячо-юнацький спорт, управління командою, тренерська діяльність.

ASSESSMENT OF MOTIVATIONAL PROFESSIONAL ACTIVITY OF BASKETBALL COACHES

Komotska Oksana^(ABCDEF), Pitenko Serhiy^(DE)

Borys Grinchenko Kyiv Metropolitan University, Kyiv, Ukraine

Author's contribution:

A – Study design; B – Data collection;
C – Statistical analysis; D – Manuscript preparation;
E – Manuscript editing; F – Final approval of manuscript

Abstract

Introduction. The study of professional motivation among basketball coaches gains particular relevance in the context of modern sports development and young athletes' training. Special attention needs to be paid to examining the professional motivation of coaches working with young athletes, as they have a powerful influence on developing personalities. In this context, the All-Ukrainian Youth Basketball League has emerged as a unique environment for studying coaches' professional motivation.

The aim of the study to investigate the motivational framework of professional basketball coaches and determine its implications for youth team management.

Material and methods: analysis and synthesis of scientific-methodological literature sources and informative Internet data, "Professional Activity Motivation" questionnaire according to K.Zamfir's methodology modified by A.Rean, methods of mathematical statistics.

Results. Statistical analysis of empirical data facilitated the identification of coaches' motivational profile structure, where internal motivation dominates with an indicator of 4.55 points with a standard deviation of 0.65, indicating a high level of professional maturity among coaching staff and their orientation towards self-realization in professional activities. External positive motivation, having an average indicator of 3.81 points with a standard deviation of 1.04, demonstrates coaches' rational attitude towards material incentives and career advancement. The minimal values were observed in external negative motivation, registering at 3.05 points with a standard deviation of 1.05, which, in conjunction with elevated internal motivation indices, demonstrates the prevalence of positive motivational determinants in coaches' professional endeavors. This motivational configuration, as per K.Zamfir's methodological framework, exhibits superior potential for professional development relative to contexts dominated by external negative motivational factors.

Conclusions. 52.38% of the studied coaches demonstrate an optimal motivational complex (IM > EPM > ENM), which is an indicator of a high level of professional competence and psychological readiness to work with youth teams.

Key words: basketball, assessment, motivation, professional activity, youth sports, team management, coaching activity.

Вступ

Дослідження мотивації професійної діяльності тренерів з баскетболу набуває особливої актуальності в контексті розвитку сучасного спорту та підготовки молодих спортсменів. Як зазначає T.Orlick [18], ефективність роботи тренера безпосередньо пов'язана з його внутрішньою мотивацією та прагненням до професійного розвитку.

W.Gilbert [13] підкреслює, що робота з юнацькими командами вимагає особливого мотиваційного профілю тренера, який поєднує педагогічне покликання зі спортивною майстерністю.

Всеукраїнська юнацька баскетбольна ліга (ВЮБЛ2) представляє унікальне середовище для дослідження професійної мотивації тренерів. Згідно з дослідженнями J.Côté, W.Gilbert [14] ефективність тренера юнацьких команд визначається не лише його технічними знаннями, але й здатністю створювати сприятливе середовище для розвитку молодих спортсменів.

Сучасні дослідження мотивації у спортивному контексті базуються на кількох ключових теоретичних підходах. E.Deci, R.Ryan [12] у своїй теорії самодетермінації наголошують на важливості внутрішньої мотивації для досягнення стійких результатів у професійній діяльності. Їхні дослідження демонструють прямий зв'язок між типом мотивації тренера та результативністю його роботи [4].

Аналізуючи ефективність навчально-тренувальної та змагальної діяльності команд ВЮБЛ доцільно зосередити увагу на персональних якостях тренера, який здійснює підготовку та планування розвитку своїх підопічних. В останній час низка дослідників, які вивчають чинники, що

впливають на професійну ефективність прийшли до висновків, що є тісний взаємозв'язок між мотивацією праці і професійною ефективністю [1, 2, 6-9].

У сучасному спортивному середовищі питання мотивації професійної діяльності тренерів набуває особливого значення, що підтверджується численними дослідженнями як зарубіжних, так і українських науковців [2,3,10,11].

Описуються фундаментальні аспекти професійної діяльності у спорті, наголошуючи на визначальній ролі мотиваційних факторів у досягненні високих результатів. Дослідження W.Gilbert [13] органічно доповнює ці висновки, підкреслюючи особливу важливість внутрішньої мотивації тренерів при роботі з юнацькими командами.

Методика К.Замфір у модифікації А.Реана [5], яка використовується в нашому дослідженні, знаходить підтвердження своєї ефективності в роботах багатьох сучасних зарубіжних та вітчизняних науковців [17].

Дослідники підкреслюють важливість вивчення різних типів мотивації для розуміння професійної ефективності в спорті. R.C.Thelwell, C.R.D.Wagstaff [21] у своєму дослідженні виділяють три ключові компоненти мотивації тренерів, які відповідають структурі методики, що використовується в нашому дослідженні. Вони наголошують на важливості балансу між внутрішньою та зовнішньою мотивацією для досягнення оптимальних результатів у роботі з юнацькими командами.

Всі ці дослідження створюють потужне теоретичне підґрунтя для вивчення мотивації тренерів ВЮБЛ та розробки практичних рекомендацій

щодо оптимізації їхньої професійної діяльності.

Зв'язок роботи з важливими науковими програмами або практичними завданнями.

Дослідження виконано відповідно до плану науково-дослідної роботи кафедри фізичного виховання і педагогіки спорту Факультету здоров'я, фізичного виховання і спорту Київського столичного університету імені Бориса Грінченка на 2023-2028 рр. за темою «Інноваційні технології навчально-тренувального процесу у фізичному вихованні та спорті» (№ державної реєстрації 0124U000490).

Мета дослідження

Мета дослідження – проаналізувати загальні аспекти проблематики формування спортивного іміджу.

Матеріал і методи дослідження

Контингент дослідження: у дослідженні взяли участь 21 тренер дитячо-юнацьких команд ВЮБЛ, котрі системно беруть участь у чемпіонатах Всеукраїнської юнацької баскетбольної ліги (ВЮБЛ), організованих під егідою федерації баскетболу України (ФБУ).

Кількість осіб представляє репрезентативну вибірку для аналізу мотиваційних аспектів професійної діяльності у контексті юнацького баскетболу.

Всеукраїнська юнацька баскетбольна ліга постає як унікальне середовище для дослідження професійної мотивації тренерів, де ефективність роботи визначається не лише технічними знаннями, але й глибинними мотиваційними структурами особистості тренера.

Методи дослідження: аналіз та узагальнення даних науково-методичних літературних джерел і інформативних даних мережі Інтернет, анкетування за методикою К.Замфір «Мотивація професійної діяльності» у модифікації А.Реана, методи математичної статистики.

Організація дослідження: респондентам було запропоновано дати оцінку значущості мотивів професійної діяльності за п'ятибальною шкалою. В основу опитувальника покладено концепцію про внутрішню і зовнішню мотивацію.

При внутрішній мотивації діяльність значуща для особистості сама по собі. Якщо ж в основі мотивації професійної діяльності лежить прагнення до задоволення інших потреб, які безпосередньо не стосуються самої діяльності (мотиви соціального престижу, зарплати тощо), то в цьому випадку йдеться про зовнішню мотивацію.

Водночас зовнішні мотиви диференціюються на зовнішні позитивні (прагнення до матеріальної винагороди, кар'єрного зростання, соціального визнання) і зовнішні негативні (прагнення уникнути критики, покарання чи осуду).

При аналізі результатів підраховуються показники внутрішньої мотивації (ВМ) (1), зовнішньої позитивної мотивації (ЗПМ) (2) і зовнішньої негативної мотивації (ЗНМ) (3) згідно з такими ключами:

$$ВМ = \frac{\text{оцінка п. 6} + \text{оцінка п. 2}}{2} \quad (1)$$

$$ЗПМ = \frac{\text{оцінка п. 1} + \text{оцінка п. 2} + \text{оцінка п. 5}}{3} \quad (2)$$

$$ЗНМ = \frac{\text{оцінка п. 3} + \text{оцінка п. 4}}{2} \quad (3)$$

Показником виразності кожного типу мотивації буде число, яке міститься в межах від 1 до 5 (можливе й дробове). На підставі отриманих результатів визначається мотиваційний комплекс особистості. Мотиваційний комплекс є типом співвідношення трьох типів мотивації: ВМ, ЗПМ і ЗНМ.

Процедура дослідження включала анкетування тренерів з подальшою статистичною обробкою даних за допомогою програми PSPP, що відповідає сучасним вимогам до обробки психологічних досліджень.

Статистична значущість отриманих результатів підтверджується використанням методів математичної статистики, зокрема кореляційного аналізу та визначення достовірності відмінностей між показниками різних видів мотивації.

Дослідження проводилось протягом змагального сезону ВЮБЛ 2023-2024 років, що дозволило врахувати специфіку професійної діяльності тренерів в реальних умовах змагальної діяльності.

Результати дослідження та їх обговорення

Методологічна основа дослідження мотивації професійної діяльності тренерів з баскетболу команд ВЮБЛ базується на фундаментальних положеннях спортивної психології та педагогіки, що знайшли своє відображення в роботах українських вчених [1-3], де розкривається важливість системного підходу до вивчення професійної діяльності тренерів.

Вибір методики К. Замфір у модифікації А. Реана обґрунтовується її валідністю та надійністю, що

підтверджується у багатьох дослідженнях як вітчизняних так і закордонних дослідників. Методику доцільно застосовувати для діагностики мотивації професійної діяльності, у тому числі, педагогічної.

Результати дослідження мотиваційних аспектів професійної діяльності тренерів ВЮБЛ демонструють складну картину взаємодії різних видів мотивації. Статистичний аналіз отриманих даних, проведений за допомогою програми PSPP, виявив що:

- середній показник внутрішньої мотивації (ВМ) у досліджуваній групі становить 4,55 бали при стандартному відхиленні 0,65, що є найвищим показником серед усіх досліджуваних видів мотивації;

- показники зовнішньої позитивної мотивації (ЗПМ) демонструють дещо нижчі значення - 3,81 бали при стандартному відхиленні 1,04 щодо оптимального співвідношення внутрішніх та зовнішніх мотиваційних факторів у професійній діяльності тренерів;

- найнижчі показники спостерігаються у зовнішній негативній мотивації (ЗНМ) - 3,05 бали при стандартному відхиленні 1,05, що вказує на меншу значущість мотивів уникнення критики та покарання у професійній діяльності досліджуваних тренерів (рис 1).

Аналіз мотиваційних комплексів показав, що 52,38% досліджуваних тренерів мають оптимальний мотиваційний комплекс (ВМ > ЗПМ > ЗНМ) (рис 2), що є передумовою високої ефективності професійної діяльності [21].

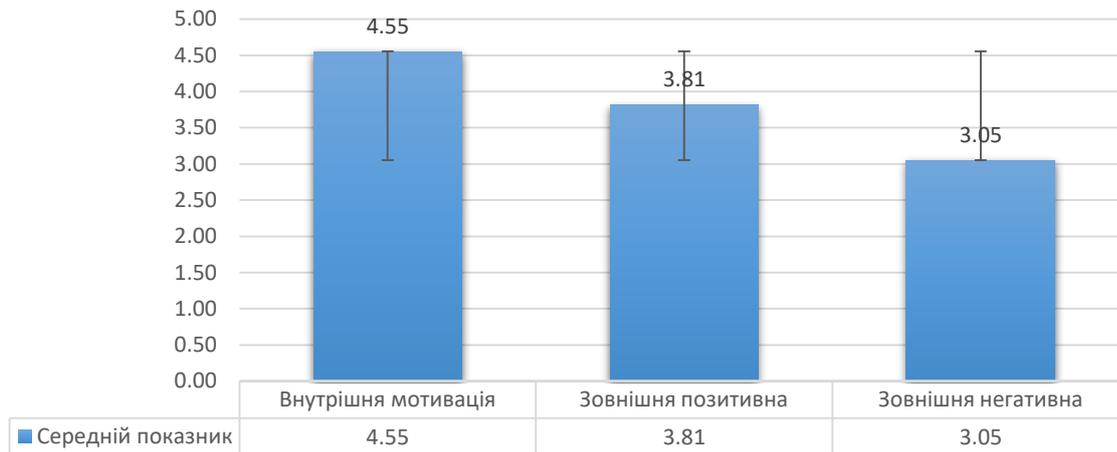


Рисунок 1 – Графік середніх значень показників видів мотивації опитаних тренерів з баскетболу до стандартного відхилення

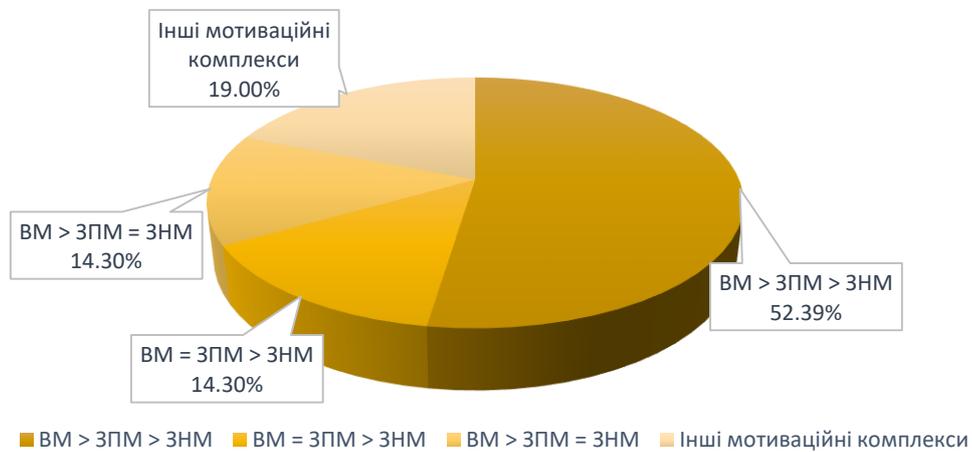
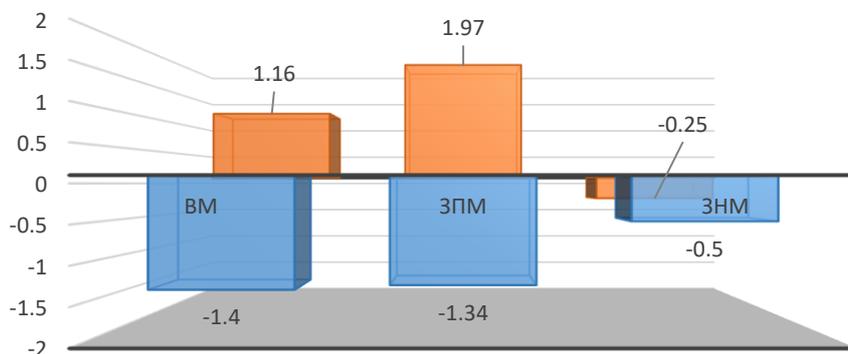


Рисунок 2 – Розподіл мотиваційних комплексів, %



	BM	ЗПМ	ЗНМ
■ Асиметрія:	-1.4	-1.34	-0.5
■ Екссес:	1.16	1.97	-0.25

Рисунок 3 – Показники асиметрії та ексцесу видів мотивації

Особливу увагу привертає факт високої внутрішньої консистентності отриманих даних, що підтверджується показниками ексцесу та асиметрії для всіх досліджуваних видів мотивації, які знаходяться в межах статистичної норми.

Показник ексцесу для ВМ (1,16), ЗПМ (1,97) та ЗНМ (-0,25) свідчить про різний характер розподілу даних у досліджуваних видах мотивації (рис 3). Зокрема, додатні значення ексцесу для внутрішньої та зовнішньої позитивної мотивації вказують на більшу скупченість даних навколо середнього значення, що може свідчити про наявність узгоджених професійних установок у досліджуваній групі тренерів.

Від'ємне значення ексцесу для зовнішньої негативної мотивації демонструє більш рівномірний розподіл даних, що може відобразити різноманітність індивідуальних реакцій тренерів на зовнішні негативні стимули.

Варто зазначити, що отримані результати створюють підґрунтя для розробки практичних рекомендацій щодо оптимізації мотиваційної складової професійної діяльності тренерів ВЮБЛ, на чому наголошується у роботах провідних українських фахівців у галузі спортивної психології та педагогіки.

Дискусія

Результати дослідження мотивації тренерів ВЮБЛ дозволяють краще зрозуміти психологічні механізми, що лежать в основі їхньої професійної діяльності. Проведений статистичний аналіз виявив кілька фундаментальних закономірностей, які потребують детального розгляду в контексті сучасних наукових досліджень та практичних імплікацій.

Перш за все, варто звернути увагу на домінування внутрішньої мотивації (ВМ=4,55) над зовнішніми формами мотивації, що є характерною ознакою високопрофесійних тренерів. Цей результат, підкріплений низькою варіативністю показників (стандартне відхилення 0,65), набуває особливого значення в контексті роботи з юнацькими командами, де внутрішня мотивація тренера безпосередньо впливає на формування мотиваційного клімату в команді та розвиток молодих спортсменів.

Показово, що зовнішня позитивна мотивація (ЗПМ=3,81) займає проміжне положення між показниками внутрішньої мотивації (ВМ=4,55) та зовнішньої негативної мотивації (ЗНМ=3,05), що відповідає оптимальному мотиваційному профілю.

Такий розподіл свідчить про раціональне ставлення тренерів до матеріальних стимулів та кар'єрного зростання, які, хоча і є важливими, але не домінують над внутрішнім прагненням до професійного самовдосконалення [18]. Більша варіативність цього показника (стандартне відхилення 1,04) може відобразити різноманітність ставлень тренерів до зовнішніх стимулів.

Особливої уваги заслуговує той факт, що зовнішня негативна мотивація, яка проявляється у прагненні уникнути критики, покарання чи осуду, має найнижчі показники (ЗНМ=3,05).

Враховуючи, що низький рівень мотивації уникнення означає меншу орієнтацію на страх невдачі та критики, такий результат вказує на готовність тренерів до впровадження нових методів роботи та професійного експериментування у роботі з молодими спортсменами.

Водночас, відносно високе стандартне відхилення (1,05) вказує на існування індивідуальних відмінностей у сприйнятті зовнішніх негативних стимулів.

Статистичний аналіз мотиваційних комплексів виявив, що 52,38% досліджуваних мають оптимальне співвідношення різних видів мотивації (ВМ > ЗПМ > ЗНМ), що є значущим показником професійної зрілості тренерського складу ВЮБЛ.

Цей результат корелює з дослідженнями R.C.Thelwell, C.R.D.Wagstaff, M.Chapman, G.Kenttä [21], які вказують на прямий зв'язок між оптимальним мотиваційним комплексом та ефективністю тренерської діяльності. При цьому варто зазначити, що виявлений показник оптимальних мотиваційних комплексів у поєднанні з високим рівнем внутрішньої мотивації (ВМ=4,55) створює сприятливі умови для довготривалого професійного розвитку тренерів та їх успішної адаптації до викликів сучасного спорту.

Статистичний аналіз в рамках методики К.Замфір у модифікації А.Реана виявив важливі особливості мотиваційної структури тренерів ВЮБЛ. Показники асиметрії для внутрішньої мотивації (-1,40), зовнішньої позитивної мотивації (-1,34) та зовнішньої негативної мотивації (-0,50) демонструють загальну тенденцію до накопичення вищих значень, що згідно з методикою, є характерним для професійно зрілих спеціалістів.

Значення ексцесу для внутрішньої (1,16) та зовнішньої позитивної мотивації (1,97) відображають, відповідно до теоретичних положень методики, стійкість професійної мотиваційної структури досліджуваних.

Від'ємне значення ексцесу для зовнішньої негативної мотивації (-0,25) вказує на більшу варіативність індивідуальних реакцій тренерів на потенційні негативні стимули, що узгоджується з описаними в методиці характеристиками професійної мотивації.

Практичні рекомендації щодо оптимізації мотиваційної складової професійної діяльності тренерів ВЮБЛ ґрунтуються на отриманих емпіричних даних та сучасних наукових дослідженнях у галузі спортивної психології.

Результати нашого дослідження дозволяють сформулювати кілька ключових напрямків роботи з підвищення ефективності тренерської діяльності.

Першочергового значення набуває підтримка та розвиток внутрішньої мотивації тренерів, яка, як показало наше дослідження, є домінуючою у більшості респондентів.

У цьому контексті важливим є створення умов для професійного зростання та самореалізації тренерів через систему спеціалізованих семінарів, майстер-класів та програм підвищення кваліфікації.

Науковці у своїх дослідженнях підкреслюють, що постійний професійний розвиток є ключовим фактором підтримки високого рівня внутрішньої мотивації тренерів [11, 15, 16, 19, 20].

Особливу увагу варто приділити формуванню збалансованої системи зовнішньої мотивації, де позитивні стимули (можливості кар'єрного зростання, матеріальне заохочення за високі результати) повинні гармонійно поєднуватися з внутрішніми мотивами професійної діяльності.

Провідні вітчизняні науковці наголошують на важливості створення прозорої системи оцінки ефективності роботи тренерів, яка б враховувала не лише спортивні результати команд, але й прогрес у розвитку окремих гравців [2].

Враховуючи виявлений у дослідженні низький рівень зовнішньої негативної мотивації, доцільна потреба розробки системи профілактики професійного вигорання тренерів, яка б включала регулярні психологічні консультації та програми управління стресом.

За даними досліджень Т.Orlick [18], такий підхід дозволяє підтримувати оптимальний баланс різних видів мотивації протягом тривалого часу.

Особливого значення набуває формування професійної спільноти тренерів ВЮБЛ, де б відбувався регулярний обмін досвідом та взаємна підтримка. Така практика, за даними міжнародних досліджень, сприяє підвищенню внутрішньої мотивації та професійному зростанню тренерів.

Проведене дослідження не лише підтверджує теоретичні положення про важливість внутрішньої мотивації у професійній діяльності тренерів [1, 6-8], але й відкриває нові перспективи для розробки програм психологічної підтримки та професійного розвитку тренерського складу в системі дитячо-юнацького баскетболу України.

Отримані результати можуть слугувати основою для подальших досліджень у цій галузі та розробки практичних рекомендацій щодо оптимізації системи підготовки та підвищення кваліфікації тренерів, що працюють з юнацькими командами.

Висновки

Статистичний аналіз емпіричних даних сприяв виявленню структури мотиваційного профілю тренерів, де домінуючу позицію займає внутрішня мотивація з показником 4,55 бали при стандартному відхиленні 0,65, що свідчить про високий рівень професійної зрілості тренерського складу та їхню орієнтацію на самореалізацію у професійній діяльності.

Зовнішня позитивна мотивація, пов'язана з матеріальними стимулами та кар'єрним зростанням, має середній показник 3,81 бали при стандартному відхиленні 1,04, що на 0,74 бали нижче за показник внутрішньої мотивації (4,55) та на 0,76 бали вище за показник зовнішньої негативної мотивації (3,05), що відповідає оптимальному співвідношенню мотиваційних компонентів за методикою К.Замфір.

Найнижчі показники зафіксовані для зовнішньої негативної мотивації – 3,05 бали при стандартному відхиленні 1,05, що в поєднанні з високими показниками внутрішньої мотивації свідчить про переважання позитивних мотиваційних факторів у професійній діяльності тренерів. Така структура мотивації, згідно з методикою К.Замфір, є більш сприятливою для професійного розвитку порівняно з ситуацією домінування зовнішньої негативної мотивації.

52,38% досліджуваних тренерів демонструють оптимальний мотиваційний комплекс (ВМ > ЗПМ > ЗНМ), що є показником високого рівня професійної компетентності та психологічної готовності до роботи з юнацькими командами.

Перспективи подальших досліджень

У перспективі подальших досліджень вбачаємо важливим вивчення динаміки мотиваційних показників протягом спортивного сезону, а також дослідження взаємозв'язку між мотивацією тренерів та успішністю їхніх команд у змаганнях ВЮБЛ, що дозволить розробити більш

точні та ефективні програми підтримки професійної мотивації тренерів, котрі працюють з дитячо-юнацькими баскетбольними командами.

Отримані результати можуть бути використані для розробки системи психологічного супроводу тренерів, а також для вдосконалення програм підготовки та підвищення кваліфікації тренерських кадрів.

Література:

1. Вірна ЖП. Мотиваційно-смилова регуляція у професіоналізації психолога: монографія. Луцьк: РВВ Вежа; 2003. 320 с.
2. Дорошенко І, Сват'єв А, Шамардін В, Корольов Д, Дорошенко Е. Система рейтингового оцінювання показників професійної діяльності тренерів дитячо-юнацького та аматорського футболу. Спортивна наука та здоров'я людини. 2024;(2):81-94. doi:10.28925/2664-2069.2024.26.
3. Захарко О. Внутрішня мотивація як психологічний феномен. Соціогуманітарні проблеми людини. 2008;(3):143-9.
4. Климчук ВО. Феномени розвитку внутрішньої мотивації. Соціальна психологія. 2008;6(32):70-7.
5. Кокун ОМ, Пішко Ю, Лозінська НС, Копаниця ОВ, Герасименко МВ, Ткаченко ВВ. Збірник методик діагностики лідерських якостей курсантського, сержантського та офіцерського складу: методичний посібник. Київ: НДЦ ГП ЗСУ; 2012. 433 с.
6. Колот АМ, Цимбалюк СО. Мотивація персоналу: підручник. Київ: КНЕУ; 2011. 397 с.
7. Кревська ОВ. Мотиваційні чинники професійної самоефективності особистості [дисертація]. Луцьк: Східноєвропейський національний університет імені Лесі Українки; 2018. 213 с.
8. Максименко СД. Механізми розвитку особистості. Проблеми сучасної психології. 2018;(40):7-23.
9. Максименко СД. Загальна психологія: навч. посібник. Київ: Центр навчальної літератури; 2004. 272 с.
10. Міщак ОІ, Сергеев АЮ, Литвин СВ, Підлісний ДГ. Вивчення особистості тренера з веслового спорту як чинника підвищення ефективності процесу підготовки веслувальників.
11. Резвих Є, Булах І. Мотивація професійної діяльності дорослих. Наук. час. НПУ імені М. П. Драгоманова. Серія 12, Психологічні науки. 2022;17(62):96-108. doi:10.31392/NPU-nc.series12.2022.17(62).
12. Deci E, Ryan R. Intrinsic and extrinsic motivations: classic definitions and new directions. Contemp Educ Psychol. 2000;25:54-67.
13. Gilbert W. Coaching better every season: a year-round system for athlete development and program success. Champaign (IL): Human Kinetics; 2018. 424 p.
14. Côté J, Gilbert W. An integrative definition of coaching effectiveness and expertise. Int J Sports Sci Coach. 2009;4(3):307-23. doi:10.1260/174795409789623892.
15. Allen JB, Shaw S. Women coaches' perceptions of their sport organizations' social environment: supporting coaches' psychological needs? Sport Psychol. 2009;23(3):346-66. doi:10.1123/tsp.23.3.346.

16. McLean KN, Mallett C. What motivates the motivators? An examination of sports coaches. *Phys Educ Sport Pedagogy*. 2012;17(1):21-35. doi:10.1080/17408989.2010.535201.
17. Ntoumanis N, Ng JYY, Prestwich A, Quested E, Hancox JE, Thøgersen-Ntoumani C, et al. A meta-analysis of self-determination theory-informed intervention studies in the health domain: effects on motivation, health behavior, physical, and psychological health. *Health Psychol Rev*. 2020:2-31. doi:10.1080/17437199.2020.1718529.
18. Orlick T. *In pursuit of excellence*. Champaign (IL): Human Kinetics; 2018. 384 p.
19. Potrac P, Jones R, Cushion C. Understanding power and the coach's role in professional English soccer: a preliminary investigation of coach behaviour. *Soccer Soc*. 2007;8(1):33-49. doi:10.1080/14660970600989509.
20. Stebbings J, Taylor IM, Spray CM. Antecedents of perceived coach autonomy supportive and controlling behaviors: coach psychological need satisfaction and well-being. *J Sport Exerc Psychol*. 2011;33(2):255-72. doi:10.1123/jsep.33.2.255.
21. Thelwell RC, Wagstaff CRD, Chapman M, Kenttä G. Examining coaches' perceptions of how their stress influences the coach-athlete relationship. *J Sports Sci*. 2016;35(19). doi:10.1080/02640414.2016.1241422.

Автори засвідчують про відсутність конфлікту інтересів.

Інформація про авторів:

Комоцька Оксана,

старший викладач кафедри фізичного виховання і педагогіки спорту,
Київський столичний університет імені Бориса Грінченка,
м. Київ, Україна
ORCID: 0000-0003-3109-1120
E-mail: o.komotska@kubg.edu.ua

Пітенко Сергій,

старший викладач кафедри фізичного виховання і педагогіки спорту,
Київський столичний університет імені Бориса Грінченка,
м. Київ, Україна
ORCID: 0000-0002-5502-1365
E-mail: s.pitenko@kubg.edu.ua

Отримано: 23.01.2025

Прийнято: 05.02.2025

Опубліковано: 27.02.2025

Комоцька Оксана, Пітенко Сергій. Оцінка мотивації професійної діяльності тренерів з баскетболу. *Спортивна наука та здоров'я людини*. 2025;1(13):104-114. DOI:10.28925/2664-2069.2025.19