

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ ФІЗИЧНОГО ВИХОВАННЯ І
СПОРТУ УКРАЇНИ
КАФЕДРА ПРОФЕСІЙНОГО, НЕОЛІМПІЙСЬКОГО ТА
АДАПТИВНОГО СПОРТУ

КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА
на здобуття освітнього ступеня магістра
за спеціальністю 017 Фізична культура і спорт
освітньою програмою «Спорт»

на тему: **«Відбір суддів у хокеї з шайбою на початку кар'єри»**

здобувача вищої освіти
другого (магістерського) рівня
Майфельд Ангеліни Олександрівни

Наукові керівники: Матвєєв С. Ф., к. пед. н.,
професор кафедри професійного,
неолімпійського та адаптивного спорту
Серебряков О. Ю., к. фіз. вих., доцент кафедри
спортивних ігор
Бекар С. В., старший викладач кафедри
професійного, неолімпійського та адаптивного
спорту

Рецензент: Чопілко Т. Г., к. фіз. вих., доцент
кафедри футболу

Рекомендовано до захисту на засіданні
кафедри (протокол №3 від 02.12.2025р.)

Завідувач кафедри: Кропивницька Т.А.,
к. фіз. вих., доцент



(підпис)

Київ – 2025 р.

ЗМІСТ

ВСТУП.....	3
РОЗДІЛ 1 СУЧАСНИЙ СТАН СИСТЕМИ ВІДБОРУ СУДДІВ З ХОКЕЮ З ШАЙБОЮ НА ПОЧАТКУ КАР'ЄРИ.....	6
1.1 Загальні аспекти суддівства у хокеї з шайбою.....	6
1.2 Основні підходи до відбору суддів у хокеї з шайбою.....	12
1.3 Проблеми сучасної системи відбору суддів	16
1.4 Аналіз міжнародного досвіду у відборі суддів.....	19
1.5 Система відбору суддів у хокеї з шайбою в Україні	22
Висновки до розділу 1.....	25
РОЗДІЛ 2 МЕТОДИ І ОРГАНІЗАЦІЯ ДОСЛІДЖЕНЬ.....	26
2.1 Методи дослідження.....	26
2.2 Організація дослідження.....	29
2.3 Характеристика вибірки дослідження.....	32
2.4 Обробка та аналіз отриманих даних.....	34
РОЗДІЛ 3 СУЧАСНІ МЕТОДИ ВІДБОРУ СУДДІВ У ХОКЕЇ З ШАЙБОЮ НА ПОЧАТКУ КАР'ЄРИ В УКРАЇНІ ТА ЗАКОРДОНОМ.....	37
3.1 Особливості системи відбору суддів в Україні.....	37
3.2 Вплив професійної підготовленості на ефективність суддівства...	46
3.3 Шляхи вдосконалення системи відбору суддів в Україні.....	65
Висновок до розділу 3.....	72
РОЗДІЛ 4 ОСНОВНІ КРИТЕРІЇ ВІДБОРУ СУДДІВ З ХОКЕЮ З ШАЙБОЮ НА ПОЧАТКУ КАР'ЄРИ.....	75
4.1 Фізична підготовленість суддів як критерій відбору	75
4.2 Психологічні якості та комунікативна компетентність суддів.....	79
4.3 Теоретична підготовленість та професійна компетентність суддів	86
Висновок до розділу 4.....	86
ВИСНОВОК.....	94
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	95
ДОДАТКИ.....	101

ВСТУП

Актуальність. Суддівство у хокеї з шайбою є надзвичайно важливою складовою забезпечення чесної гри та дотримання спортивної етики. Роль арбітра у хокеї з шайбою вимагає не лише технічних знань, а й високого рівня фізичної та психологічної підготовки. Проте, щоб досягти такого рівня професіоналізму, важливо починати підготовку з юного віку.

Сучасні дослідження підкреслюють необхідність системного підходу до формування суддівського корпусу, що поєднує теоретичну підготовку, спеціалізовані практичні навички, психологічну стійкість та ефективне використання сучасних технологій для підвищення якості арбітражу [1]. Це сприяє формуванню «кадрового резерву» та забезпеченню стабільного рівня якості суддівства на всіх рівнях змагань. Залучення молоді до суддівської діяльності також допомагає вирішити проблему нестачі кваліфікованих суддів, яка стає особливо гострою в умовах зростаючої популярності хокею.

Актуальність дослідження зумовлена тим, що якість суддівства безпосередньо впливає на рівень спортивних змагань, їхню об'єктивність та довіру з боку учасників і глядачів. В умовах інтеграції українського хокею у міжнародний спортивний простір особливо важливим є формування прозорої та ефективної системи відбору суддів, яка відповідатиме стандартам Міжнародної федерації хокею (ІІНФ). Це дозволить не лише підвищити професійний рівень судді, а й сприятиме розвитку національного чемпіонату та зміцненню авторитету України на світовій арені.

У зв'язку з цим актуальність теми дослідження визначається необхідністю створення ефективної системи набору та відбору арбітрів саме з юного віку, що дозволить підвищити рівень їхньої підготовки та забезпечити якість суддівства в хокеї в довгостроковій перспективі.

Зв'язок роботи з науковими програмами, планами, темами. Наукова робота виконана відповідно до Плану науково-дослідної роботи Національного університету фізичного виховання і спорту України на 2021–2025 рр. за темою 1.4. «Теоретико-методологічні засади розвитку

професійного, неолімпійського та адаптивного спорту в Україні в умовах реформування сфери фізичної культури і спорту» (номер державної реєстрації 0121U108294).

Мета дослідження – розробити та обґрунтувати підходи для вдосконалення процесу відбору суддів у хокеї з шайбою на початку кар'єри в Україні.

Завдання дослідження:

1. Проаналізувати сучасний стан системи відбору суддів з хокею з шайбою на початку суддівської кар'єри.
2. Дослідити сучасні методи відбору суддів з хокею з шайбою на початку кар'єри в Україні та за кордоном.
3. Визначити основні критерії відбору суддів з хокею з шайбою на початку кар'єри.
4. Розробити рекомендації щодо підвищення ефективності суддів з хокею з шайбою на початку кар'єри.

Об'єкт дослідження – підготовка та відбір суддів у хокеї з шайбою.

Предмет дослідження – критерії та показники відбору суддів у хокеї з шайбою на початку кар'єри.

Методи дослідження: У роботі використано комплекс методів, що забезпечив достовірність і повноту отриманих результатів. Теоретичні методи (аналіз наукової літератури, нормативних документів та методичних матеріалів) дозволили визначити сучасні підходи до підготовки та відбору суддів у хокеї з шайбою, а також виявити ключові тенденції розвитку суддівства в Україні та за кордоном. Соціологічні методи, зокрема анкетування, застосовано для отримання емпіричних даних щодо мотивації, умов підготовки, професійних труднощів та бачення процесу відбору з позиції практикуючих арбітрів. Порівняльний аналіз використано для зіставлення національних та міжнародних моделей підготовки суддів. Контент-аналіз відкритих відповідей дозволив виокремити ключові проблеми та фактори впливу на формування суддівського корпусу. Обробка й узагальнення

результатів здійснювалися із застосуванням методів описової статистики та інтерпретаційного аналізу.

Наукова новизна дослідження полягає у тому, що:

- вперше визначена модель судді новачка з хокею;
- доповнено рекомендації щодо молодих арбітрів та їх залучення до суддівської діяльності у хокеї;
- уточнена система тестування суддів новачків на стадії набору;
- систематизовано фактори, які впливають на залучення молодих арбітрів до суддівської діяльності у хокеї;

Апробація результатів дослідження. Результати дослідження представлені: в наукових доповідях (тезах) на XVIII Міжнародній студентській науковій конференції «Спорт та сучасне суспільство» (Київ, НУФВСУ, 2025).

Структура і обсяг магістерської роботи. Магістерська робота складається зі вступу, п'яти розділів, висновків, списку використаних літературних джерел та додатків. Загальний обсяг роботи 117 сторінок.

РОЗДІЛ 1

СУЧАСНИЙ СТАН СИСТЕМИ ВІДБОРУ СУДДІВ З ХОКЕЮ З ШАЙБОЮ НА ПОЧАТКУ КАР'ЄРИ

1.1 Загальні аспекти суддівства у хокеї з шайбою

Суддівство у хокеї з шайбою — це не лише набір правил і жестів на льоду; це складна система, яка визначає якість, безпеку та справедливість змагань від наймолодших рівнів до професійних ліг. На початку кар'єри майбутнього судді формується базовий багаж знань, навичок і ставлення, які згодом вплинуть на його професійне зростання. Сучасна система відбору суддів на старті кар'єри протягує через себе кілька взаємопов'язаних компонентів: від формальних вимог і стандартизованих тестів до неформальних мереж підтримки та менторства. Поєднання цих елементів визначає, хто потрапить до резерву арбітрів, як швидко людина підніметься в ранзі і наскільки ефективно вона зможе виконувати свою функцію.

Перш за все, важливо розуміти, що відбір починається не з першого матчу, а задовго до нього — з виявлення зацікавлених осіб у дитячо-юнацьких секціях, клубах, хокеїстів, які бажають спробувати свої сили в ролі арбітра, або з людей, які прийшли до хокею зі споріднених напрямків. Формальні вимоги зазвичай включають мінімальний вік, медичну придатність, базовий рівень фізичної підготовки, а також знання правил гри. Проте сьогодні дедалі більше федерацій і ліг шукають не тільки «технічно підготовленого» кандидата, а й особистість, здатну працювати в стресових ситуаціях, комунікувати з гравцями та тренерами і демонструвати етичні стандарти. Це означає, що процес відбору поступово виходить за межі виключно іспитів на правила й включає психологічні опитування, інтерв'ю та моделювання ігрових ситуацій.

Технічна підготовка майбутнього судді базується на дотриманні правил і розумінні ігрової динаміки. Для початківців організуються теоретичні курси, семінари та онлайн-матеріали, де пояснюється не тільки буква правил,

але й їх дух — як правильно інтерпретувати певні епізоди, на що слід звертати увагу під час високої інтенсивності гри, як працювати з офіційними протоколами. Практична складова обов'язково включає відпрацювання позиціонування на льоду, руху і маневрування в екіпіровці, а також роботу в парі чи бригаді — адже комунікація між судьями і їх синхронність часто визначають точність вирішення спірних епізодів. Новітні тренінги додають відеоаналіз матчів, де кандидати вчаться розбирати складні епізоди, бачать приклади помилок і правильних рішень, а також отримують зворотний зв'язок від досвідчених інструкторів[1].

Оцінювання на початковому етапі зазвичай поєднує кілька методик. Теоретичні тести з правил залишаються базовими, але дедалі ширше використовуються відео- та ситуаційні тести, які імітують реальні ігрові події й вимагають від кандидата швидкого прийняття рішення.

Фізична підготовка перевіряється через нормативи — біг, витривалість, швидкість — адже суддя має встигати за грою і перебувати у правильній позиції для прийняття виважених рішень. Не менш важливими є оцінювання комунікативних навичок і стресостійкості: інтерв'ю, рольові ігри, і навіть психологічні тести допомагають виявити, наскільки кандидат впорається з емоційними спалахами гравців або зі складними рішеннями в атмосферах, наповнених тиском.

Одна з ключових проблем на старті кар'єри — недостатність реального ігрового досвіду. Молоді арбітри часто мають теоретичні знання, але брак матчів різного рівня ускладнює формування інтуїтивного відчуття гри. Це особливо помітно у невеликих регіонах, де кількість змагань обмежена, а система менторства і супервізії ще не розвинена. Тут вихід — створення централізованих програм стажувань та регулярних навчальних ігор з присутністю досвідчених суддів, які можуть оперативно ділитися спостереженнями та рекомендаціями. Також важливі ініціативи зі створення відеоархівів типових помилок та навчальних модулів, доступних для самостійного вивчення[2].

Не менш важливим є питання етики та професійної відповідальності. Суддівство — це робота з високим ступенем відповідальності, де кожне рішення може вплинути на результат матчу, а іноді й на кар'єру гравців і тренерів. На старті кар'єри важливо виховувати у кандидатів усвідомлення конфліктів інтересів, підвищену пильність щодо спроб впливу (відвертих або прихованих), а також готовність до прозорих процедур оскарження рішень. Система відбору сьогодні інкорпорує дисциплінарні стандарти й навчання з етики, а також механізми контролю за дотриманням професійних норм.

Сучасні технології теж змінюють підхід до відбору й підготовки. Відеоаналіз, симулятори та онлайн-платформи дозволяють масштабувати навчання і робити його більш доступним. Використання баз даних щодо продуктивності суддів, аналізу їх рішень за допомогою статистичних методів і навіть елементів машинного навчання допомагає відсівати тих, хто систематично робить критичні помилки, і виділяти тих, хто демонструє стабільність та прогрес. Проте технології не замінять людського фактору: потрібен баланс між автоматизованою оцінкою та особистісними якостями.

Ще один виклик — фінансова та організаційна підтримка. Молоді арбітри часто стикаються з тим, що витрати на екіпірування, поїздки та навчання покладаються на них самих. Це обмежує доступ до професії для талановитих, але соціально вразливих кандидатів. Система відбору та підтримки повинна думати про стипендії, компенсації та партнерства з клубами й федераціями, щоб зняти бар'єри входу. Водночас важлива прозорість процедур відбору — щоб кандидати розуміли критерії і могли планувати свій розвиток.

Нарешті, варто говорити про мотивацію та кар'єрні траєкторії. Система відбору на старті кар'єри повинна не лише відбирати найкращих, а й мотивувати людей залишатися у професії. Для цього корисні програми наставництва, чіткі шляхи підвищення кваліфікації та кар'єрні перспективи — від суддів дитячих змагань до роботи в аматорських та професійних лігах.

Позитивний зворотний зв'язок, публічне визнання, системи оцінювання, які відзначають прогрес, — усе це допомагає зберегти цінні кадри.

Отже, сучасний стан системи відбору суддів на початку кар'єри в хокеї з шайбою — це поєднання традиційних вимог до знання правил і фізичної форми з новими підходами: психологічною оцінкою, відеоаналізом, менторськими програмами та технологічною підтримкою. Щоб ця система була ефективною, потрібна комплексна підтримка — від фінансів і підготовки до етичних стандартів і прозорих критеріїв. Тільки так можна забезпечити, щоби на льоду судді були не лише технічно підготовлені, а й здатні діяти справедливо, професійно та з людяністю — так, як цього очікують гравці, тренери та вболівальники.

Суддівство у хокеї з шайбою — це особлива професія, яка вимагає не лише знань правил гри, а й великої відповідальності, витримки та вміння швидко реагувати в стресових ситуаціях. Арбітр у хокеї — це не просто спостерігач, який фіксує порушення, а активний учасник подій на льоду, який забезпечує чесність, безпеку та повагу між гравцями. Без якісного суддівства неможливо уявити розвиток цього виду спорту, адже саме від дій арбітра часто залежить атмосфера матчу, його динаміка та навіть імідж усього турніру. Тому процес підготовки та відбору суддів, особливо на початку їхньої кар'єри, має велике значення.

Початок кар'єри хокейного судді — це період, коли людина тільки входить у світ складних правил, швидкісних рішень і високої відповідальності. Сьогодні відбір суддів у хокеї з шайбою став більш системним і професійним, ніж будь-коли раніше. Якщо ще десять-двадцять років тому новачків часто «випробовували» на практиці, кидаючи просто на матчі низького рівня, то нині все частіше застосовуються комплексні програми навчання і сертифікації. Вони включають теоретичну, практичну та психологічну підготовку, а також обов'язкову систему спостереження за першим досвідом роботи арбітра.

Перш ніж стати суддею, кандидат має пройти спеціальні курси, які організуються місцевими або національними федераціями хокею. На цих

курсах майбутні арбітри детально знайомляться з правилами гри — від найпростіших положень до складних технічних моментів, таких як визначення офсайду, фіксація порушень або використання відеоповторів. Але головне завдання викладачів — не просто навчити «механічно» знати правила, а пояснити їх логіку, філософію гри, щоб суддя міг розуміти контекст кожного рішення. Адже у хокеї часто виникають ситуації, які формально можуть підпадати під різні статті правил, і лише досвідчений суддя може інтерпретувати їх правильно, не втрачаючи контроль над грою[3].

Після теоретичної підготовки судді проходять фізичне тестування. Це дуже важливий етап, оскільки хокей — один із найдинамічніших видів спорту. Суддя має бути в чудовій формі, аби встигати пересуватись за грою, не заважаючи гравцям, але при цьому завжди бути на вигідній позиції для огляду. Арбітр повинен витримувати великі навантаження: швидко стартувати, різко зупинятись, ухилятись від шайби, і при цьому залишатись сконцентрованим. У багатьох країнах існують стандартизовані нормативи — тести на витривалість, спринти, а також перевірка координації рухів. Це потрібно не лише для оцінки фізичного стану, а й для формування дисципліни та професійної відповідальності, адже суддя має бути прикладом спортивної культури.

Однак сучасна система відбору не обмежується лише технічною чи фізичною підготовкою. Все більшої ваги набуває психологічний аспект. Хокейна арена — це місце, де панує емоція: гравці борються, тренери кричать, трибуни шумлять, а телевізійні камери ловлять кожен рух. У такій атмосфері суддя має залишатись спокійним і неупередженим. Саме тому новачків часто тестують на рівень стресостійкості, здатність швидко ухвалювати рішення та вміння комунікувати в конфліктних ситуаціях. Під час навчань проводяться рольові ігри, де кандидатів ставлять у ситуації, максимально наближені до реальних матчів: суперечливі голи, агресивна поведінка гравців, тиск тренерів. Це дозволяє побачити, як людина реагує на напруження і чи зможе вона контролювати себе в критичних моментах.

На початку кар'єри важливо також мати підтримку старших колег. Багато федерацій запровадили систему наставництва, коли досвідчені судді супроводжують новачків на перших матчах, допомагають аналізувати помилки, дають поради щодо позиціонування на льоду чи тлумачення правил. Це неформальна, але надзвичайно важлива частина відбору. Часто саме завдяки такому менторству молодий арбітр може швидше адаптуватися до вимог професії та уникнути емоційного вигорання, яке на старті кар'єри зустрічається досить часто[4].

Не менш актуальним є питання об'єктивності та прозорості самої системи відбору. Суспільство сьогодні вимагає відкритості в усіх сферах спорту, і суддівство — не виняток. Кандидати мають чітко розуміти, які критерії оцінювання застосовуються, як визначається їхній рівень і які можливості вони мають для кар'єрного зростання. У розвинених хокейних федераціях це питання вирішується через офіційні рейтинги, періодичні оцінювання та систему балів. Суддя отримує фідбек після кожного матчу, що дозволяє об'єктивно відстежувати його прогрес. В Україні така система також поступово формується, хоча ще потребує вдосконалення — насамперед у частині єдності критеріїв для різних регіонів та рівнів змагань.

Сучасні технології допомагають зробити процес відбору ще ефективнішим. Використання відеоаналізу дозволяє навчати суддів на реальних прикладах — переглядати спірні моменти, розбирати рішення колег, обговорювати різні варіанти трактування правил. Молоді арбітри мають змогу тренуватись у спеціальних онлайн-платформах, проходити тестування з використанням інтерактивних матеріалів. Це робить навчання більш гнучким і доступним, особливо для тих, хто живе у невеликих містах або тільки починає свій шлях у суддівстві.

Але важливо розуміти, що відбір — це не разова подія, а тривалий процес. Навіть після отримання першої категорії суддя продовжує навчання, бере участь у семінарах, оновлює знання, проходить повторну атестацію. Це створює певну систему «життєвого циклу» професії, у якій кожен етап

передбачає нові вимоги й очікування. Молодий арбітр поступово набуває досвіду, вчиться тримати баланс між рішучістю й обережністю, розвиває власний стиль комунікації з гравцями, навчається працювати в команді.

Особливе значення на початку кар'єри має мотивація. Суддівство — не завжди вдячна справа: глядачі часто невдоволені, гравці сперечаються, а рішення арбітра майже завжди комусь не подобається. Тому справжня мотивація має виходити зсередини — із бажання бути справедливим, забезпечити чесну гру, зробити свій внесок у розвиток спорту. Коли людина сприймає суддівство не як обов'язок, а як частину хокею, тоді вона здатна витримати будь-який тиск і зберегти холодний розум навіть у найскладніших матчах.

Таким чином, сучасна система відбору суддів у хокеї з шайбою на початку кар'єри — це багаторівнева, комплексна структура, яка поєднує навчання, тестування, менторство, психологічну підготовку та практичний досвід. Вона спрямована не лише на виявлення найкращих, але й на формування справжніх професіоналів — людей, здатних приймати чесні рішення, зберігати самовладання, поважати гравців і саму гру. Суддя у хокеї — це не просто посадова особа, це частина спортивної спільноти, яка тримає баланс між емоціями та правилами, між духом боротьби і принципами чесності. І саме тому на початку кар'єри так важливо закласти міцний фундамент — знання, етику, витримку і любов до хокею, без яких неможливо стати справжнім арбітром[5].

1.2 Основні підходи до відбору суддів у хокеї з шайбою

Основні підходи до відбору суддів у хокеї з шайбою — це сукупність практик, критеріїв і цінностей, які визначають, кого допустити до ролі арбітра, як його формувати і в якій послідовності просувати по кар'єрних щаблях. Ці підходи не тільки відрізняються технічно — тестами, нормативами й інтерв'ю — вони також відображають те, як федерації та спільноти уявляють саму суть суддівства: якому балансу між знанням правил, фізичною підготовкою,

психологічною стійкістю та людськими якостями віддають перевагу. З людської точки зору важливо розуміти, що за кожним підходом стоять люди — кандидати, наставники, глядачі — і відбір формується так, щоб утримати рівновагу між вимогами до професійності й підтримкою тих, хто тільки починає.

Одним з найстаріших і найпростіших підходів є традиційний модуль, коли відбір базується насамперед на знанні правил і виконанні фізичних нормативів. Це “базисний” підхід: людина повинна знати правила досконало, проходити тести, мати певний рівень фізичної підготовки. Перевага такого підходу — зрозумілі критерії й об’єктивність оцінювання: або ти знаєш правила, або ні; або проходиш нормативи, або не проходиш. Однак у хокеї, де контекст часто вирішує долю епізоду, цього іноді замало: технічна грамотність не завжди гарантує, що суддя зможе впоратися з емоційним натиском, конфліктами або тонкою інтерпретацією ситуації в конкретному матчі.

Другий підхід — компетентнісний або компетенційний — став популярним у широкому спектрі видів спорту. Тут відбір орієнтується не лише на знання, а на сукупність навичок: комунікація з гравцями, прийняття рішень у реальному часі, позиціонування, робота в бригаді, емоційний контроль. Оцінюють кандидата за поведінковими індикаторами: як він реагує на агресію, як аргументує свої рішення, чи може швидко відновлювати концентрацію після помилки. Цей підхід більш людяний, бо визнає, що суддівство — це не лише суха механіка, а соціальна взаємодія. Слабкість — потреба у кваліфікованих інструкторів та ресурсах для проведення комплексного оцінювання, що не завжди доступно в усіх регіонах.

Третій — ситуаційно-симуляційний підхід — інтегрує відеоаналіз, рольові ігри та симуляції. Кандидат проходить тестування не тільки на знання теорії, а й на практичну інтерпретацію важких епізодів: перегляд відео, миттєві рішення, обговорення з інструкторами. Такий підхід вимагає сучасних технічних засобів, але дозволяє наближено відтворити реальні матчі, де рішення мають бути швидкими й водночас обґрунтованими. Це дуже

ефективно для формування інтуїції й “очей судді”, однак потребує часу та інфраструктури[6].

Підхід, орієнтований на менторство і наставництво, акцентує увагу на людській підтримці. Тут відбір поєднаний з тривалим супроводом: новачка призначають до більш досвідченого судді, який допомагає розбиратися в епізодах, дає зворотний зв’язок, показує, як поводитись у складних ситуаціях. Це підхід, що породжує культуру передачі знань, збереження традицій і формування професійної ідентичності. Він допомагає пройти перший період невпевненості й зменшує ризик емоційного вигорання. Його недолік — суб’єктивність: якість наставництва багато в чому залежить від особистості наставника.

Існує також підхід, який можна назвати “оцінка по продуктивності” — схожий на ринок праці в професійному спорті. Судді збирають рейтинги, їхні рішення аналізуються, ведеться статистика помилок, присвоюються бали за спостережувану ефективність. Такий підхід стимулює до постійного покращення, бо кар’єрне зростання безпосередньо пов’язане з об’єктивними показниками. Він добре працює у великих лігах із розвиненою аналітикою, але може створювати зайвий стрес і прагматичний підхід, коли цінуються тільки цифри, а не процес навчання.

Підхід, орієнтований на психологічну діагностику, підкреслює значення ментального здоров’я і стійкості. Тут відбір включає тести на стресостійкість, здатність до комунікації, емоційну інтелігентність. Важливо, щоб суддя не лише міг приймати рішення, але й умів їх правильно подавати, розряджати напругу і взаємодіяти з людьми. Такий підхід допомагає зменшити кількість конфліктних ситуацій і підтримує позитивний імідж суддівства. Він також може виявити потенційні ризики вигорання і дозволити вчасно надати підтримку.

Не можна ігнорувати підхід, що базується на інклюзії та розширенні доступу. Він прагне зняти економічні, гендерні чи регіональні бар’єри: забезпечити екіпірування, компенсувати витрати на поїздки, організувати

навчання у віддалених регіонах. Такий підхід важливий для довгострокового розвитку суддівського корпусу, бо дозволяє залучити талановитих людей, яких інакше б відсіяли фінансові обмеження. Він змінює обличчя суддівства, робить його більш різноманітним і справедливим.

Гібридний підхід — найпоширеніший у сучасних програмах: поєднання теоретичних тестів і фізичних нормативів із симуляціями, психологічними оцінками й наставництвом. Це формує цілісного професіонала: технічно підготовленого, фізично витривалого, психологічно стійкого і соціально адаптованого. Реалізація гібридного підходу потребує координації, ресурсів і добре налагоджених процедур зворотного зв'язку.

Важливо також говорити про критерії відбору. Вони повинні бути чіткими, прозорими і зрозумілими: знання правил, фізична форма, результати симуляційних тестів, оцінки наставників, психологічні тести, статистика рішень у матчах. Коли ці критерії публічні і кожен кандидат знає, за що його оцінюють — це будує довіру і зменшує підозри в фаворитизмі. Паралельно варто впроваджувати механізми апеляції й перегляду рішень щодо відбору: людина має право знати, чому її не допустили і що потрібно покращити.

З практичної точки зору корисно мати поєднання короткострокових і довгострокових заходів. Короткострокові — це вступні курси, тестування, перші призначення на аматорські матчі. Довгострокові — система наставництва, періодичне підвищення кваліфікації, можливість проходити стажування у вищих лігах. Така структура дозволяє не лише відбирати кандидатів, а й вкладати в них ресурси, розвивати і утримувати професійні кадри[7].

Не менш важливо приділяти увагу культурному аспекту. Суддівство — це про цінності: чесність, неупередженість, повага до гравців і колег. Відбір повинен відображати ці цінності, бо саме вони визначають довіру глядачів і учасників. Навчальні програми мають включати етичні тренінги і реальні кейси, а не тільки суху теорію. Коли арбітр вміє пояснювати рішення людяно,

коли він поводить з повагою навіть під пресом — це не менше важливо, ніж правильний сигнал свистка.

Наостанок, слід сказати про гнучкість і адаптивність підходів. Світ спорту змінюється: технології, очікування публіки, медіа та правила — все це еволюціонує. Тому системи відбору мають бути відкриті до інновацій: від використання відео та аналітики до оновлення психологічних тестів і програм наставництва. Але робити це потрібно обережно, з урахуванням місцевих реалій: що працює в одній країні чи лізі, не обов'язково ефективно у іншій.

Отже, основні підходи до відбору суддів у хокеї з шайбою — це палітра методів, від традиційних технічно-орієнтованих до людських, компетенційних і адаптивних систем. Найуспішніші практики поєднують кілька підходів, забезпечують прозорі критерії, інвестують у розвиток і підтримку людей, а не лише в оцінки. Так формується не просто арбітр, який виконує правила, а професіонал, здатний забезпечити чесність гри, зберегти людське обличчя суддівства і зробити спорт кращим для всіх учасників.

1.3 Проблеми сучасної системи відбору суддів

Сучасна система відбору суддів у хокеї з шайбою, попри значний розвиток спорту та підвищення вимог до арбітрів, усе ще має низку суттєвих проблем, які впливають на її ефективність і об'єктивність. Відбір суддів – це не лише технічна процедура визначення кандидатів, здатних обслуговувати матчі певного рівня. Це складний соціально-психологічний, організаційний і навіть моральний процес, у якому поєднуються спортивна підготовка, людські якості, стресостійкість, справедливість і вміння діяти в умовах тиску. На жаль, реалії сучасного хокею показують, що далеко не завжди ці аспекти належно враховуються.

Однією з головних проблем є відсутність єдиної, прозорої та чітко регламентованої системи критеріїв відбору. У багатьох федераціях хокею процес оцінювання суддів носить суб'єктивний характер. Часто рішення приймаються не лише на основі реальних показників, а й під впливом

особистих симпатій, знайомств або навіть спортивного минулого кандидата. Через це у суддівську систему потрапляють люди, які мають слабку підготовку або недостатній рівень відповідальності, що знижує загальну якість суддівства і негативно впливає на довіру до арбітрів.

Відсутність єдиної системи відбору та підготовки. Відсутність загальних стандартів та різноманітність підходів роблять процес підготовки нерівномірним та залежним від місцевих ресурсів. Наприклад, федерація хокею Канади пропонує систему підготовки суддів за рівнями, починаючи з онлайн-курсу "Intro to Officiating". Цей курс охоплює основи правил гри, ролі та обов'язки арбітра, а також процедури суддівства. Після завершення курсу юні арбітри можуть отримати сертифікацію рівня 1 або 2 та реєструватися для роботи на офіційних матчах.

Ще однією значною проблемою є недостатня увага до психологічної підготовки суддів. Хокей – це дуже динамічна, емоційна і контактна гра, у якій рішення арбітра часто викликають бурхливу реакцію гравців, тренерів та вболівальників. Суддя має вміти зберігати спокій, не піддаватися тиску, чітко діяти навіть у найнапруженіші моменти. Однак психологічні тренування або програми розвитку емоційної стійкості часто або взагалі відсутні, або проводяться формально. Це призводить до того, що навіть технічно підготовлений арбітр може допустити помилки під тиском натовпу чи страху зробити неправильне рішення[8].

Не менш важливою проблемою є і низький рівень фінансової та матеріальної підтримки молодих суддів. Багато з них починають свій шлях, витрачаючи власні кошти на спорядження, поїздки та навчання. Суддівство часто не приносить відчутного доходу на початкових етапах, тому молоді люди змушені обирати між стабільною роботою та спортивною кар'єрою арбітра. Це створює ситуацію, коли у суддівському корпусі залишається не завжди найталановитіший контингент, а той, хто просто зміг фінансово витримати початок шляху.

Неналежні умови навчання. Часто кандидати на посаду судді стикаються з недостатньою матеріально-технічною базою для навчання, відсутністю екіпірування та незручними умовами для проведення тренувальних занять та обслуговування матчів. Це гальмує розвиток необхідних навичок і знижує рівень підготовки молодих арбітрів.

Окремо варто згадати про проблему системи наставництва та підготовки нових кадрів. Досвідчені судді не завжди мають змогу або бажання передавати свої знання молодшим колегам. У багатьох країнах відсутні розвинені програми менторства, які могли б забезпечити поступовий і якісний розвиток суддів. Як результат, молоді арбітри часто вчаться на власних помилках, а не на досвіді старших. Це уповільнює їхній професійний ріст і підвищує ризик неправильних рішень під час матчів.

Проблемою також є брак сучасних технологічних рішень у процесі оцінювання роботи суддів. У провідних хокейних лігах світу широко застосовується відеоаналіз рішень арбітрів, спеціальні програми для відстеження їхніх переміщень на полі, аналіз ефективності реакцій тощо. Водночас у багатьох національних федераціях, зокрема й в Україні, такі системи або відсутні, або використовуються епізодично. Без цифрового аналізу складно об'єктивно оцінити роботу судді, а отже, і зробити справедливий висновок про його професійну придатність[9].

Ще одна вагома проблема — це відсутність чіткої кар'єрної системи для арбітрів. Суддівство не завжди розглядається як довгостроковий шлях розвитку, тому багато молодих фахівців не бачать перспектив. Немає гарантій професійного зростання, системи заохочень чи стабільного підвищення рівня змагань, які можна обслуговувати. Це призводить до втрати мотивації, особливо серед тих, хто відчуває несправедливість або застій у кар'єрі.

Не можна оминути і соціальний тиск, який часто відчувають судді. Будь-яка помилка арбітра одразу стає предметом критики, особливо в епоху соціальних мереж. Молоді судді не завжди готові до такого рівня уваги й

осуду, що негативно впливає на їхню впевненість і бажання продовжувати діяльність.

Таким чином, сучасна система відбору суддів у хокеї з шайбою потребує серйозного реформування. Необхідно створити прозору, об'єктивну та технологічно забезпечену систему, яка дозволить не лише виявляти талановитих молодих арбітрів, а й підтримувати їх протягом усього професійного шляху. Без цього суддівство залишатиметься слабкою ланкою у розвитку хокею, а рівень довіри до арбітрів — низьким.

1.4 Аналіз міжнародного досвіду у відборі суддів

Коли ми говоримо про міжнародний досвід відбору суддів у хокеї з шайбою, то варто зазначити, що у провідних хокейних країнах світу цей процес давно перетворився на чітко вибудовану систему з багаторівневою підготовкою, прозорими критеріями оцінювання та активним використанням сучасних технологій. У таких країнах, як Канада, США, Фінляндія, Швеція, Чехія чи Швейцарія, відбір суддів є не просто адміністративною процедурою — це цілісний процес розвитку спортивного арбітражу, спрямований на формування професіоналів, які можуть підтримувати високий рівень чесності та справедливості у грі. Саме завдяки цьому міжнародні хокейні організації, такі як Міжнародна федерація хокею (ІІХФ) чи Національна хокейна ліга (NHL), мають ефективні моделі, які можуть слугувати прикладом для багатьох інших країн[10].

Одним із ключових елементів міжнародного досвіду є ранній початок підготовки суддів. У Канаді, наприклад, молоді арбітри починають свій шлях ще у підлітковому віці, паралельно з навчанням у школі. Федерація хокею Канади має спеціальну програму Hockey Canada Officiating Program, яка включає кілька рівнів навчання — від базового до елітного. Кожен рівень передбачає обов'язкові теоретичні заняття, практичну роботу на матчах, тести на знання правил та регулярну оцінку результатів. Такі програми не лише формують професійні навички, а й створюють систему безперервного

розвитку, де кожен суддя знає, яким шляхом йому потрібно рухатися, щоб досягти найвищого рівня.

У Сполучених Штатах Америки підготовка суддів координується організацією USA Hockey. Тут велика увага приділяється освітнім семінарам, відеоаналізу помилок і ситуацій на льоду. Судді регулярно проходять тренінги, на яких розглядають реальні ігрові епізоди, обговорюють складні рішення і шукають правильні варіанти дій. Особливість американської системи полягає в тому, що вона робить ставку на технології. Кожен арбітр має доступ до електронної платформи, де фіксуються його результати, відгуки спостерігачів, оцінки після матчів і навіть відеозаписи його дій. Такий підхід дозволяє забезпечити об'єктивність і прозорість, а також сприяє швидкому професійному зростанню суддів.

Європейські країни також мають свої цікаві підходи. Наприклад, у Швеції діє система наставництва, де кожен молодий суддя прикріплюється до досвідченого ментора. Наставник супроводжує його на перших матчах, допомагає розібрати складні моменти, навчає комунікації з гравцями та тренерами. Така форма підготовки дозволяє не лише навчити технічним аспектам суддівства, а й виховати правильну етичну культуру — адже суддя має бути прикладом спокою, справедливості й упевненості[11].

У Фінляндії, де хокей є національним спортом, особливу увагу приділяють психологічній стійкості суддів. Там діють спеціальні тренінги з управління стресом, розвитку концентрації та впевненості у власних рішеннях. Крім того, кожен кандидат у судді проходить тестування не лише на знання правил, але й на реакцію, швидкість мислення та здатність приймати рішення в умовах емоційного навантаження. Це робиться для того, щоб арбітр був готовий до реалій великого спорту, де кожна секунда може бути вирішальною.

Міжнародна федерація хокею (ІІHF) встановлює єдині стандарти для відбору суддів на міжнародні турніри. Суддя, який хоче потрапити на чемпіонат світу чи Олімпійські ігри, повинен не лише мати бездоганну

репутацію та високі оцінки у своїй національній лізі, а й пройти додаткове тестування від ІІНФ. Це включає як фізичні випробування, так і знання правил, практичні вправи з симуляцією ігрових ситуацій. Суддівська комісія ІІНФ постійно веде спостереження за арбітрами з різних країн, відстежуючи їхню роботу на клубному рівні, аби сформувати резерв найкращих кандидатів для міжнародних турнірів.

Ще один цікавий аспект міжнародного досвіду — це активне використання відеосистем для контролю якості суддівства. У багатьох країнах арбітри після кожного матчу мають змогу переглянути відеозапис своєї роботи, обговорити спірні епізоди з наставниками і отримати фаховий зворотний зв'язок. Це не покарання, а навчальний процес, який допомагає уникати помилок у майбутньому. Наприклад, у НХЛ існує спеціальний департамент суддівства, який щоденно аналізує кожен матч, веде статистику рішень і регулярно проводить відеосесії для арбітрів, щоб удосконалити їхні дії[12].

Загалом міжнародний досвід показує, що успішний відбір суддів ґрунтується на трьох головних принципах: прозорості, професіоналізмі та постійному розвитку. Важливо, щоб кожен суддя розумів, за якими критеріями його оцінюють, що він має робити для переходу на вищий рівень і які помилки потрібно виправляти. Система не повинна залежати від особистих знайомств чи суб'єктивних оцінок — лише від реальних результатів роботи на льоду.

Україна, як і багато інших країн, могла б значно покращити свій підхід до відбору суддів, спираючись саме на ці міжнародні приклади. Впровадження прозорих критеріїв оцінювання, створення навчальних програм, системи менторства, психологічної підтримки та використання сучасних технологій дозволило б зробити відбір більш ефективним і чесним. Адже досвід провідних хокейних держав показує: успішний суддя — це не випадковість, а результат системної, продуманої і справедливої роботи.

1.5 Система відбору суддів у хокеї з шайбою в Україні

Система відбору суддів у хокеї з шайбою в Україні має свої особливості, які відображають загальний стан розвитку цього виду спорту в країні. Хокей, попри свою популярність у світі, в Україні залишається порівняно нішевим видом спорту, тому і система суддівства тут ще не досягла того рівня структурованості й технологічності, який ми спостерігаємо в провідних хокейних державах. Проте в Україні існує певна організаційна база, що дозволяє здійснювати підготовку та відбір арбітрів, і з кожним роком ця система поступово вдосконалюється, хоча проблем і викликів залишається чимало.

Процес відбору суддів у хокеї з шайбою координується Федерацією хокею України (ФХУ), яка розробляє основні положення, програми навчання та критерії допуску до змагань різних рівнів. На практиці все починається з того, що кандидати в судді проходять початкові навчальні курси, де знайомляться з основними правилами гри, принципами поведінки арбітра, а також із базовими аспектами суддівської етики. Такі курси проводяться переважно на регіональному рівні, і їх можуть організовувати обласні федерації хокею або спортивні школи.

Після завершення базового навчання майбутні судді складають іспити, які включають як теоретичну частину (знання правил гри), так і практичну (уміння оцінювати ситуації на льоду). Успішне складання іспитів дає можливість отримати право обслуговувати матчі дитячих і юнацьких змагань. Згодом, набуваючи досвіду, арбітр може претендувати на допуск до суддівства змагань вищого рівня, таких як чемпіонати України серед молодіжних, аматорських або професійних команд.

На більш високих рівнях суддівство регламентується жорсткіше. Для отримання категорії, яка дозволяє обслуговувати матчі чемпіонату України або міжнародні ігри, суддя повинен мати певний стаж, пройти спеціальні курси підвищення кваліфікації, а також пройти тестування з фізичної підготовки. Останнє є важливою складовою, адже суддя має бути не лише

уважним і справедливим, а й фізично витривалим, щоб встигати пересуватись по всій площині льоду й контролювати гру[13].

Федерація хокею України періодично організовує семінари для арбітрів, куди запрошуються як вітчизняні, так і закордонні фахівці. На таких заходах обговорюються зміни в правилах, аналізуються типові помилки, переглядаються відеофрагменти спірних епізодів. Ці семінари відіграють важливу роль у підвищенні якості суддівства, однак, на жаль, вони проводяться не так часто, як хотілося б.

Попри наявність загальної структури, система відбору суддів в Україні має ряд недоліків. По-перше, бракує єдиної національної програми розвитку суддівства, яка б чітко визначала шляхи кар'єрного зростання арбітра — від початківця до міжнародного рівня. Нині кожен суддя часто змушений самостійно шукати можливості для вдосконалення, брати участь у змаганнях, щоб привернути увагу суддівських спостерігачів або функціонерів федерації.

Другою суттєвою проблемою є недостатнє фінансування. Молоді судді часто отримують дуже низьку оплату за свою роботу, що не мотивує їх залишатися в цій сфері. Для багатьох арбітрів суддівство є радше хобі, ніж професійною діяльністю. Через це в Україні спостерігається нестача кваліфікованих суддів, особливо в регіонах, де хокей розвинений слабше.

Відсутність конкуренції. Конкуренція є одним із ключових факторів розвитку у будь-якій сфері, включаючи суддівство. Через відсутність великого потоку кандидатів на посаду судді відбірковий процес не має високої конкуренції, що може призводити до нижчої якості підготовки та зниження мотивації до самовдосконалення.

Ще одним аспектом є недостатня увага до психологічної та етичної підготовки. Суддя в хокеї має витримувати великий емоційний тиск, оскільки від його рішень залежить результат гри, а реакція гравців, тренерів і вболівальників може бути дуже гострою. У міжнародній практиці суддів готують до таких ситуацій за допомогою спеціальних тренінгів, в Україні ж ця складова поки що не є системною.

Варто зазначити, що в останні роки ФХУ почала приділяти більше уваги питанню підвищення якості суддівства. Запроваджено рейтингову систему оцінювання, коли спостерігачі після кожного матчу виставляють оцінки арбітрам за об'єктивністю, точністю рішень, комунікацією з учасниками гри та загальною поведінкою. Такі дані зберігаються у федерації й використовуються для визначення складу суддів на наступні матчі, а також для підвищення або пониження категорії арбітра[14].

Важливо, що українські судді мають можливість брати участь у міжнародних програмах обміну, зокрема в семінарах під егідою ІІНФ. Це дає змогу переймати досвід провідних фахівців, знайомитися з новими тенденціями в суддівстві та підвищувати власний рівень. Деякі українські арбітри навіть отримують призначення на міжнародні змагання, що свідчить про поступове зростання рівня національної школи суддівства.

Однак, щоб система відбору суддів в Україні стала по-справжньому ефективною, необхідно продовжувати її реформування. Потрібно створити єдину структуру навчання та розвитку суддів, запровадити постійні курси підвищення кваліфікації, забезпечити фінансову підтримку молодих арбітрів, а також впровадити сучасні технології аналізу суддівської роботи — відеорозбір матчів, статистику рішень і цифрову базу даних.

Загалом українська система відбору суддів з хокею перебуває на етапі становлення. Вона має певні позитивні зрушення, але все ще потребує глибоких змін, щоб досягти рівня, який відповідав би міжнародним стандартам. Суддівство є невід'ємною складовою розвитку спорту, адже справедливі, підготовлені й професійні арбітри — це запорука чесної гри, поваги до суперників і довіри з боку глядачів. Україна має всі передумови для того, щоб створити власну сильну школу суддівства, головне — забезпечити системність, підтримку та прозорість у процесі відбору й підготовки кадрів.

Висновки до розділу 1

У першому розділі проаналізовано сучасний стан системи відбору суддів з хокею з шайбою на початку кар'єри, основні підходи до цього процесу, проблеми вітчизняної практики та міжнародний досвід. Було встановлено, що суддівство в хокеї є складною та відповідальною діяльністю, що потребує високого рівня знань правил, фізичної, психологічної та етичної підготовки. Дослідження показало, що ефективні міжнародні моделі відбору ґрунтуються на прозорості, чітких програмах навчання, наставництві та використанні сучасних технологій.

В Україні система суддівства перебуває у стадії розвитку: існують проблеми фінансування, недостатня психологічна підготовка, відсутність єдиної кар'єрної структури та регулярного навчання. Порівняння досвіду України та інших країн дозволяє зробити висновок, що вдосконалення національної системи потребує комплексного підходу: створення єдиної програми навчання та оцінювання, забезпечення фінансової підтримки, розвиток наставництва, регулярні тренінги та впровадження сучасних технологій контролю якості роботи суддів.

Таким чином, професійна, справедлива та добре підготовлена суддівська спільнота є ключовим чинником розвитку хокею та забезпечення чесності змагань. Водночас формування такої спільноти можливе лише за умови системної модернізації процесу відбору, що має враховувати як національні особливості, так і міжнародні стандарти. Реалізація цих завдань сприятиме підвищенню авторитету українського суддівства, забезпеченню довіри учасників і глядачів та інтеграції України у світовий хокейний простір.

РОЗДІЛ 2.

МЕТОДИ І ОРГАНІЗАЦІЯ ДОСЛІДЖЕНЬ

2.1 Методи дослідження

У процесі дослідження системи відбору суддів у хокеї з шайбою надзвичайно важливо правильно визначити та обґрунтувати методи, які дадуть змогу отримати достовірну, об'єктивну й практично значущу інформацію. Методи дослідження є тим інструментарієм, за допомогою якого можна всебічно вивчити специфіку підготовки, відбору та становлення суддів на початкових етапах їхньої кар'єри. Вибір методів залежав від мети, завдань і предмета дослідження, а також від особливостей самої діяльності арбітрів у хокеї — динамічного, складного й багатогранного виду спорту. Основні методи, залучені в роботі, подано у таблиці нижче.

Таблиця 2.1 – Методи дослідження, використані під час вивчення проблеми підготовки та відбору хокейних арбітрів

№	Метод дослідження	Зміст та характеристика застосування	Приклади реалізації в опитуванні
1	2	3	4
1	Аналіз документів та нормативних матеріалів	Вивчалися офіційні регламенти, вимоги федерацій, система категорій та ліцензій суддів.	Питання В4-2 і В4-3 містили описи стандартів, критеріїв та прозорості системи відбору у різних країнах.
2	Соціологічне опитування (анкетування)	Основний емпіричний метод, який дозволив зібрати дані про досвід, мотивацію, умови підготовки та ставлення суддів до системи відбору суддівського корпусу	Питання блоків В1–В4 охоплюють теми мотивації, навчання, стресостійкості, рівня підтримки, професійного вигорання, адаптації до українських умов тощо.
3	Порівняльний аналіз (між країнами)	Дослідження охоплює суддів із різних країн, що дало змогу виявити відмінності у підготовці й відборі.	У відповідях на В4-4 респонденти порівнюють системи тренінгів і категоризації в різних державах.
4	Контент-аналіз відповідей (якісний аналіз)	Узагальнення відкритих відповідей, виділення ключових тенденцій (мотиваційних, психологічних, організаційних факторів).	На основі В1-1, В1-7, В1-11, В3-12, В3-16 виокремлено типові проблеми: відсутність прозорого відбору, недостатня психологічна підтримка, низьке фінансування.

Продовження таблиці 2.1.

1	2	3	4
5	Метод узагальнення та інтерпретації результатів	Отримані дані систематизовано для формування висновків щодо факторів впливу на розвиток суддівства.	Використано при обробці даних блоків В2 та В3 (оцінка підготовки, стресостійкості, мотивації).
6	Елементи статистичної обробки (описовий аналіз)	Застосовано для підрахунку частоти згадок певних явищ (наявність курсів, менторства, психологічної підтримки).	За допомогою кількісних показників підтверджено основні тенденції, виявлені у відкритих відповідях.

Джерела [15]

Перш за все, використовувалися теоретичні методи, які дозволили опрацювати велику кількість літературних, нормативних і науково-методичних джерел. Аналіз літератури дав змогу систематизувати наукові підходи до проблеми відбору суддів, з'ясувати, як це питання розглядається у вітчизняній та зарубіжній спортивній науці, визначити основні принципи, критерії й етапи професійного відбору. Крім того, вивчення наукових публікацій і методичних рекомендацій допомогло зрозуміти тенденції розвитку суддівства у хокеї, роль міжнародних федерацій у формуванні стандартів та вимог до арбітрів, а також виявити недоліки у національних підходах до підготовки кадрів.

Одним із ключових напрямів дослідження став аналіз нормативно-правових документів. Він передбачав вивчення положень і регламентів Міжнародної федерації хокею (ІІНФ), національних федерацій, зокрема Федерації хокею України, а також матеріалів, що регламентують діяльність суддів у чемпіонатах різного рівня. Цей метод дав змогу з'ясувати, які критерії відбору суддів застосовуються офіційно, які кваліфікаційні вимоги висуваються до кандидатів, і як саме відбувається процес ліцензування та оцінювання арбітрів.

Не менш важливим був метод порівняльного аналізу. Його використання дозволило зіставити практику відбору суддів у різних країнах і виявити, які

елементи міжнародного досвіду можна адаптувати до українських реалій. Порівняння допомогло побачити, що системи відбору суттєво різняться за рівнем структурованості, відкритості та вимогливості. У деяких країнах, наприклад у Канаді чи Фінляндії, процес відбору має глибоко продуману багаторівневу структуру, тоді як в Україні він часто обмежується лише базовими критеріями, без системного моніторингу прогресу суддів.

У роботі також застосовувався емпіричний підхід, який включав спостереження за діяльністю суддів під час матчів та аналіз їхніх дій у різних ігрових ситуаціях. Це дозволило оцінити не лише теоретичну, а й практичну готовність арбітрів до роботи. Спостереження допомогло виявити типові помилки, рівень впевненості суддів, їхню здатність до швидкого прийняття рішень і взаємодії з гравцями. Такий метод дав змогу отримати безпосереднє уявлення про те, як проявляються професійні якості судді у реальному ігровому процесі[16].

Також доцільним був метод узагальнення практичного досвіду. Він дав змогу систематизувати інформацію про підготовку суддів у дитячо-юнацьких та аматорських змаганнях, а також на рівні професійних чемпіонатів. Узагальнення даних дозволило виявити зв'язок між якістю початкової підготовки суддів та їхніми подальшими успіхами у професійній кар'єрі.

Отже, у процесі дослідження використовувалася комплексна методика, яка поєднувала теоретичні, емпіричні та аналітичні методи, зокрема аналіз документів, анкетування, порівняльний і якісний підходи. Їх взаємодоповнюваність дала змогу отримати повну й об'єктивну картину сучасного стану підготовки та відбору хокейних арбітрів, зрозуміти сильні сторони системи та виявити проблемні аспекти. Такий підхід забезпечив глибоке розуміння не лише формальних характеристик відбору, а й людського чинника — мотивації, психологічної готовності та професійної самореалізації майбутніх арбітрів, що дозволило визначити ключові тенденції, проблеми й напрями подальшого вдосконалення.

2.2 Організація дослідження

Організація дослідження є одним із найважливіших етапів наукової роботи, адже саме від того, як грамотно побудовано процес збору, аналізу та інтерпретації даних, залежить достовірність отриманих результатів. У контексті вивчення системи відбору суддів у хокеї з шайбою особливо важливо було створити таку організаційну структуру дослідження, яка б поєднувала як теоретичний аналіз проблеми, так і практичне вивчення реального стану речей у суддівському середовищі.

Робота над дослідженням почалася з чіткого визначення його мети, завдань і предмета. Метою було виявити особливості сучасної системи відбору суддів, визначити її ефективність і знайти можливості для вдосконалення. Відповідно, організація дослідження передбачала послідовне виконання кількох взаємопов'язаних етапів — підготовчого, практичного, аналітичного та узагальнювального. Кожен із цих етапів мав свої завдання і методи реалізації. Загальна характеристика етапів організації дослідження наведена у таблиці 2.2.

Таблиця 2.2 – Організація дослідження процесу підготовки та відбору хокейних арбітрів

№	Етап дослідження	Зміст роботи	Результат
1	Підготовчий етап	Визначено мету, завдання та об'єкт дослідження.	Сформовано структуру опитувальника з 73 питань.
2	Організаційний етап	Опитування проведено серед діючих суддів різних країн.	Отримано міжнародну вибірку респондентів віком від 18 до 50+ років.
3	Етап збору даних	Збір емпіричної інформації здійснено за допомогою онлайн-форми Google Forms, що забезпечило анонімність і доступність участі.	Зібрано відповіді щодо досвіду, навчання, психологічних аспектів і професійних труднощів суддів.
4	Аналітичний етап	Узагальнено та проаналізовано результати за тематичними блоками (В1–В4). Виконано якісну обробку текстових відповідей.	Виявлено основні тенденції у підготовці, проблеми та пропозиції щодо вдосконалення системи відбору.

Джерела [15]

На підготовчому етапі основна увага приділялася опрацюванню наукових джерел, нормативно-правових документів і матеріалів, що регламентують діяльність суддів у хокеї. Цей етап був спрямований на формування теоретичного підґрунтя для подальшої практичної роботи. Проводилося уточнення понятійного апарату, визначення ключових термінів та критеріїв ефективного відбору арбітрів. Значну увагу приділено вивченню міжнародних вимог та регламентів, установлених Міжнародною федерацією хокею, а також аналізу сучасних підходів до підготовки суддів у різних країнах.

Важливою складовою цього етапу стало формування вибірки дослідження: визначалися основні групи респондентів, критерії включення до вибірки, кількість учасників та географічне охоплення. Паралельно розроблявся інструментарій дослідження — структурований опитувальник, що включав 68 питань (Додаток А) за тематичними блоками, які охоплювали чотири блоки:

1. Демографічні дані та кваліфікацію респондента — вік, стать, місце роботи, категорія судді, досвід суддівства.
2. Мотивацію та вступ у професію судді — чинники, що вплинули на вибір професії, наявність наставників, психологічна готовність, досвід початкового відбору.
3. Початкову підготовку та навчання — тривалість і зміст навчання, фізична та психологічна підготовка, практичні заняття, використання сучасних методів навчання, відеоаналіз, комунікаційні тренінги.
4. Професійну діяльність та розвиток — рівень стресу під час матчів, складнощі роботи, професійне вигорання, підвищення кваліфікації, конфлікти та критика, оцінка підтримки колег, умови для покращення кар'єри судді.
5. Систему наставництва та стандарти підготовки — наявність програм наставництва, стандарти відбору та навчання суддів, прозорість і справедливість процесу відбору, порівняння з підготовкою в інших країнах.

Цей опитувальник дозволяє комплексно оцінити стан підготовки та відбору хокейних суддів в Україні, виявити прогалини у системі навчання, а також сформулювати рекомендації щодо її удосконалення.

Другий етап передбачав безпосередню роботу з учасниками суддівського процесу. До дослідження були залучені молоді арбітри, які перебувають на початковому етапі своєї кар'єри, а також досвідчені судді, тренери, інструктори та представники національних федерацій. Така багаторівнева вибірка дала змогу отримати різнобічне бачення проблеми — як з боку початківців, так і фахівців, які добре знають систему зсередини.

На цьому етапі організувалося та проводилося опитування через онлайн-форму Google Forms, що забезпечило анонімність, зручність і можливість залучення міжнародної аудиторії. Також здійснювалося спостереження за діяльністю суддів у реальних ігрових ситуаціях (за можливості) та збір додаткових коментарів учасників, що дозволяло уточнити деякі якісні аспекти проблеми. У результаті було отримано репрезентативну міжнародну вибірку респондентів віком від 18 до 50+ років.

На цьому етапі здійснювався безпосередній збір емпіричної інформації та її первинне впорядкування. Отримані відповіді автоматично фіксувалися у системі Google Forms, після чого дані експортувалися у таблиці для подальшої статистичної обробки. Проводилася систематизація інформації за тематичними блоками, виокремлення ключових змінних, перевірка повноти та коректності відповідей, а також кодування відкритих текстових коментарів.

На аналітичному етапі відбувалася глибока обробка отриманих даних як кількісними, так і якісними методами. За допомогою статистичного аналізу виявлялися закономірності, подібності та відмінності між групами респондентів. Особлива увага приділялася встановленню чинників, що найбільше впливають на якість відбору суддів.

Окремо здійснювалася якісна інтерпретація відкритих відповідей, що дало змогу глибше зрозуміти суб'єктивні переживання, професійні труднощі та пропозиції самих суддів.

На завершальному етапі результати, отримані з різних джерел, були зіставлені та узагальнені. Проводилося формування логічно структурованих висновків, що відображали реальний стан системи відбору хокейних арбітрів. На основі аналізу було розроблено практичні рекомендації щодо вдосконалення процесу відбору та підготовки суддів. До них увійшли пропозиції щодо:

- підвищення прозорості критеріїв оцінювання;
- удосконалення системи навчання та сертифікації;
- розширення психологічної підтримки арбітрів;
- модернізації підходів до відбору молодих суддів;
- посилення міжнародної співпраці та обміну досвідом.

Підсумковий етап дозволив отримати цілісну картину стану сучасної системи відбору та визначити напрями її подальшого розвитку.

Дослідження було організоване послідовно та логічно: від ґрунтовної теоретичної підготовки й формування інструментарію до аналітичного узагальнення результатів. Така структура забезпечила системність збору даних, репрезентативність вибірки та високу достовірність висновків щодо особливостей підготовки й відбору хокейних арбітрів на міжнародному рівні.

2.3 Характеристика вибірки дослідження

У будь-якому науковому дослідженні важливо не лише визначити мету, завдання й методи, а й чітко окреслити вибірку дослідження, тобто коло осіб, які брали участь у ньому. Саме від складу вибірки залежить достовірність і об'єктивність отриманих результатів. У нашому випадку вибірка формувалася таким чином, щоб максимально відобразити реальний стан системи відбору суддів у хокеї з шайбою на різних рівнях — від початкового до професійного. Це дозволило отримати різнобічні погляди на проблему, порівняти досвід молодих і досвідчених арбітрів, а також врахувати думки представників хокейних структур, які безпосередньо впливають на організацію суддівської діяльності.

Для забезпечення об'єктивності та достовірності результатів дослідження важливо було чітко визначити склад вибірки. У нашому випадку до дослідження було залучено 19 респондентів, серед яких переважно більшість становили діючі хокейні судді різного рівня кваліфікації — від арбітрів дитячо-юнацьких змагань до суддів, які обслуговують національні та міжнародні чемпіонати.

Вибірка формувалася з урахуванням різних критеріїв: віку, статі, досвіду суддівства та географічного представництва. Це дозволило отримати різнобічні дані про процес відбору та підготовки суддів, порівняти досвід молодих і досвідчених арбітрів, а також врахувати погляди представників хокейних структур, які безпосередньо впливають на організацію суддівської діяльності.

Нижче наведено характеристику вибірки, що демонструє основні параметри респондентів та рівні їхньої суддівської діяльності.

Таблиця 2.3 – Характеристика вибірки дослідження

№	Показник	Характеристика вибірки
1	Кількість респондентів	19 суддів з різних країн, що представляють міжнародний рівень арбітражу.
2	Стать респондентів	У вибірці переважають чоловіки, але також є жінки-судді з України, Норвегії, Швеції та Нідерландів.
3	Вікові категорії	Основна частина — від 18 до 35 років; є представники віком 35+ із великим досвідом суддівства.
4	Країни та місце роботи	Україна, Норвегія, Швеція, Англія, Туреччина, Нідерланди, Румунія, Німеччина, Австралія, Бельгія, Чехія.
5	Досвід у суддівстві	У більшості понад 5 років досвіду, частина — на міжнародному рівні (ІНФ, національні ліги).
6	Рівень арбітражу	Від дитячо-юнацьких до міжнародних змагань; частина суддів має досвід у професійних лігах.
7	Кваліфікаційна категорія	Вибірка включає суддів усіх рівнів — від другої категорії до міжнародної ліцензії ІНФ.

Додаток [15]

Дослідження проводилось у період із січня по квітень 2025 року. Протягом цього часу було зібрано дані шляхом анкетування, інтерв'ю та спостережень під час проведення матчів. Для зручності аналізу всі учасники

були закодовані, що забезпечило анонімність та об'єктивність результатів. В анкетах респонденти відповідали на запитання про свій професійний шлях, труднощі під час відбору, рівень підтримки з боку федерацій, умови для підвищення кваліфікації та загальне ставлення до суддівської системи в Україні.

Таким чином, вибірка дослідження була достатньо різноманітною та охоплювала різні рівні професійного становлення суддів, включаючи різний вік, стать, досвід і географічне представництво, що забезпечило об'єктивність і широту аналізу. Це поєднання думок молодих і досвідчених арбітрів дозволило глибше зрозуміти проблеми первинного відбору, недоліки системи навчання та кар'єрного зростання, а також побачити проблему під різними кутами — з точки зору тих, хто лише починає кар'єру, і тих, хто вже пройшов усі етапи суддівського розвитку. Крім того, наявність респондентів із різних країн дозволила виявити особливості підготовки та відбору суддів не лише в Україні, а й у міжнародному контексті, що підвищує достовірність і наукову цінність отриманих результатів та створює надійну основу для подальшого аналізу та розробки рекомендацій щодо вдосконалення процесу відбору суддів у хокеї з шайбою в Україні.

2.4 Обробка та аналіз отриманих даних

Обробка та аналіз отриманих даних є одним із найважливіших етапів будь-якого дослідження, адже саме на цьому етапі відбувається перехід від збору інформації до її осмислення. Коли ми маємо певну кількість результатів, отриманих у ході опитувань, тестувань чи спостережень, важливо не просто представити ці цифри, а побачити за ними закономірності, тенденції і взаємозв'язки, які допомагають зрозуміти досліджуване явище глибше.

У нашому випадку мова йде про дослідження системи відбору суддів з хокею з шайбою, а отже, аналіз даних має на меті виявити ті аспекти, які впливають на ефективність відбору, підготовку та професійне становлення суддів.

Першим кроком у процесі обробки даних стало їх первинне впорядкування — перевірка правильності заповнення анкет, усунення неточностей, уточнення неповних відповідей. Це потрібно для того, щоб у подальшому не виникало спотворення результатів і щоб усі дані можна було узгоджено проаналізувати. Потім проводиться групування інформації за основними критеріями: віком суддів, рівнем кваліфікації, досвідом роботи, участю у змаганнях різного рівня тощо. Таке групування дозволяє бачити не лише загальну картину, а й певні закономірності, наприклад, чи мають більш досвідчені судді інший погляд на систему відбору, ніж ті, хто тільки починає кар'єру [17].

Наступний етап — кількісний аналіз даних. Він полягає у підрахунку частот, відсоткових співвідношень, визначенні середніх значень або показників. Наприклад, можна підрахувати, який відсоток суддів вважає, що система відбору є недостатньо прозорою, скільки осіб зазначили потребу у додатковому навчанні, або який середній вік тих, хто вже отримав національну категорію. Цей етап передбачає не лише підрахунок, а й осмислення — що стоїть за цими цифрами, які чинники впливають на відповіді респондентів, які проблеми вони вказують і які пропозиції дають.

РОЗДІЛ 3

СУЧАСНІ МЕТОДИ ВІДБОРУ СУДДІВ У ХОКЕЇ З ШАЙБОЮ НА ПОЧАТКУ КАР'ЄРИ В УКРАЇНІ ТА ЗАКОРДОНОМ

3.1 Особливості системи відбору суддів в Україні

Серед опитаних експертів найбільшу частку становлять особи віком 35 років і старші — 8 респондентів, що свідчить про наявність досвідчених фахівців серед учасників опитування. Наступними за чисельністю є респонденти віком 18–24 роки (6 осіб) та 25–34 роки (5 осіб), тоді як представників віком до 18 років немає. Така вікова структура дозволяє поєднувати досвід та перспективу молодих фахівців у суддівстві (рис. 3.1).

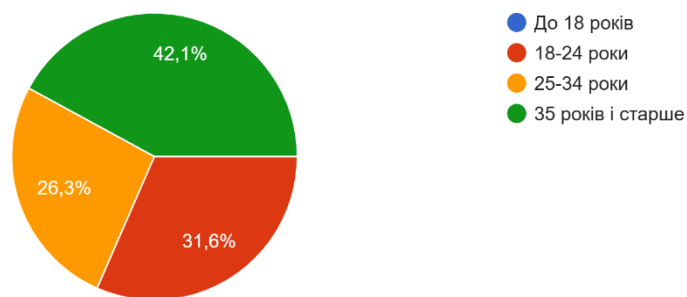


Рисунок 3.1 – Вік респондентів

Переважає більшість експертів — чоловіки (13), жіночий склад представлений 6 респондентами. Така співвідношення відображає загальну тенденцію чоловічої переваги у сфері хокейного суддівства, хоча присутність жінок свідчить про поступове розширення гендерної представленості (рис. 3.2).

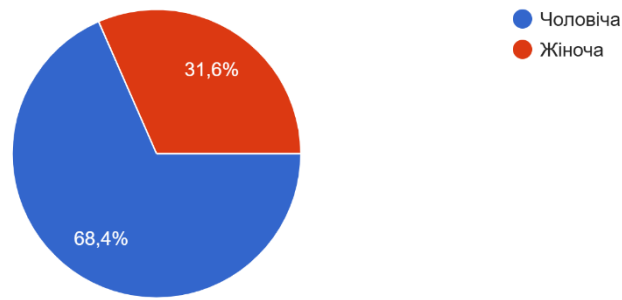


Рисунок 3.2 – Стать респондентів

Опитування охопило експертів із різних країн, серед яких Україна, Румунія, Норвегія, Туреччина, Великобританія, Нідерланди, Бельгія, Швеція, Австралія, Німеччина та Чехія. Така географічна різноманітність дозволяє враховувати міжнародний досвід та порівняльні практики у підготовці суддів (рис. 3.3).

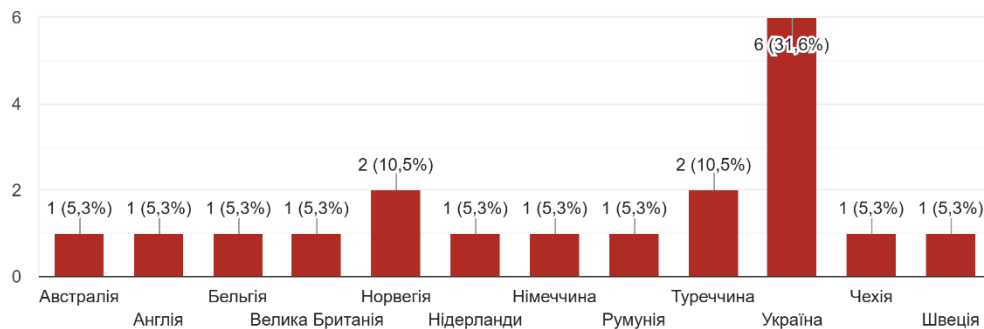


Рисунок 3.3 – Країна та місце роботи респондентів

Серед українських респондентів переважають судді міжнародного рівня (9 осіб), що свідчить про високий професійний рівень експертів, залучених до опитування. Національну категорію мають 1 респондент, першу та другу категорії — по 2 респонденти кожна. 5 респондентів не є з України, тому не відповіли на це питання. Така структура демонструє, що опитування охопило досвідчених фахівців із різними рівнями кваліфікації (рис. 3.4).

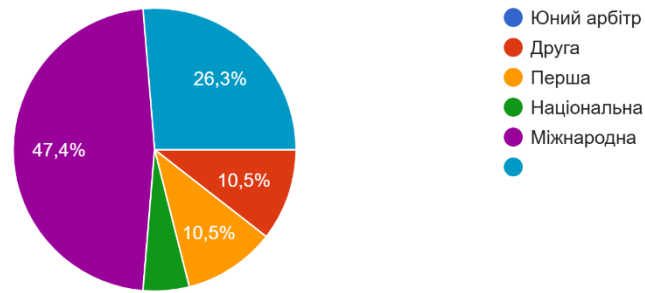


Рисунок 3.4 – Кваліфікаційна категорія суддів (Україна)

10 респондентів повідомили, що відбору взагалі не було, 5 — що співбесіди не проводилися, і лише 4 особи проходили співбесіду. Це демонструє, що формальна система відбору на початку суддівської кар'єри в багатьох випадках відсутня або слабо структурована (рис. 3.5).

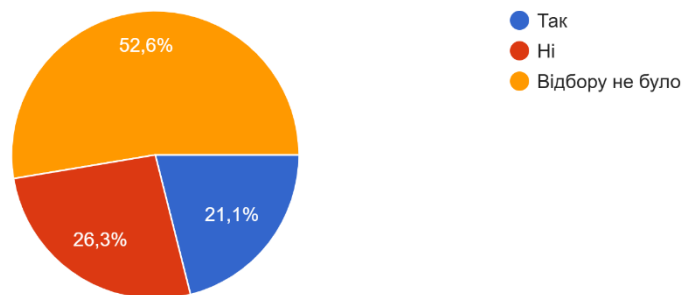


Рисунок 3.5 – Співбесіда як частина відбору

Лише 8 респондентів вважають процес відбору повністю об'єктивним, 7 оцінюють його частково об'єктивним, а 4 — непрозорим (рис. 3.6).

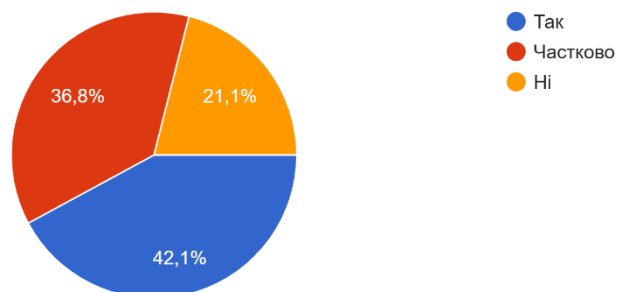


Рисунок 3.6 – Об'єктивність процесу відбору

Аналогічна ситуація спостерігається з відкритістю інформації про відбір: більшість експертів відзначає, що дані доступні лише частково (рис.

3.7). Це створює нерівні умови для новачків та ускладнює планування кар'єрного шляху для потенційних суддів.

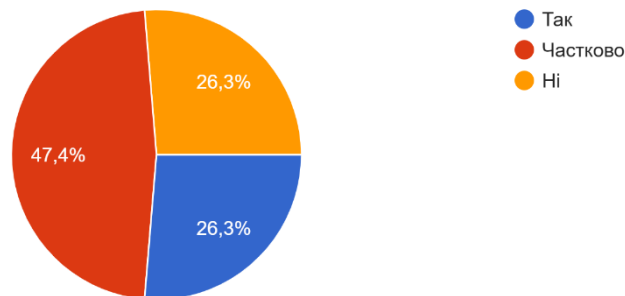


Рисунок 3.7 – Доступність процесу відбору

Більшість респондентів (13 із 19) не мали знайомих або родичів, які вже були у суддівстві, коли вони починали кар'єру. Лише 6 респондентів мали такі контакти, що вказує на обмежений вплив «мережі знайомств» на старт професії, але все ж частково може впливати на доступ до ресурсів та інформації (рис. 3.8.).

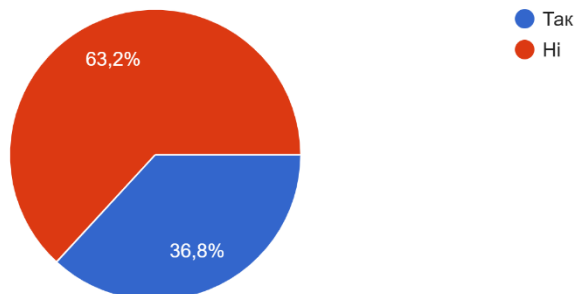


Рисунок 3.8 – Родичі або знайомі у суддівстві

Результати опитування свідчать про те, що респонденти загалом оцінюють процес відбору як помірно прозорий: більшість оцінок припадає на рівні 4 та 5. Проте наявність оцінок «1» та однієї «2» свідчить про суттєву критику і відчуття несправедливості в окремих країнах. Це може бути пов'язано з браком відкритих критеріїв, недостатнім зворотним зв'язком або високою суб'єктивністю при розподілі категорій (рис. 3.9).

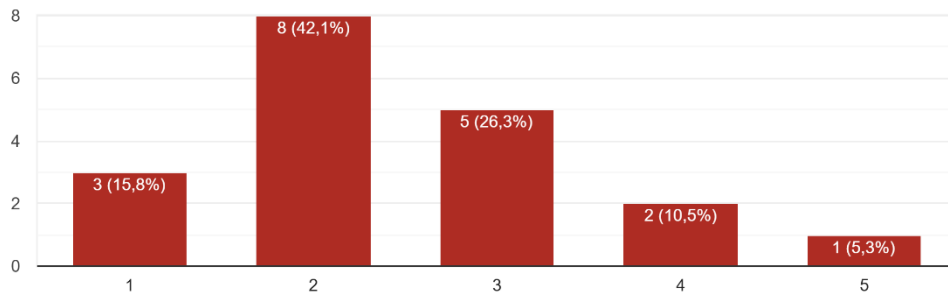


Рисунок 3.9 – Прозорість та справедливість відбору суддів

Респонденти з інших країн мали різні офіційні ліцензії — від національних сертифікатів до міжнародних ліцензій ІНФ. Це свідчить про різноманітність систем сертифікації у різних федераціях і дозволяє порівнювати стандарти підготовки та відбору суддів у різних країнах (рис. 3.10).



Рисунок 3.10 – Суддівські категорії респондентів з інших країн

Респонденти вказали, що під час відбору суддів часто не враховуються практичні навички, швидкість прийняття рішень, психологічна стійкість, мотивація та потенціал учасника. Дехто зазначив, що взагалі відбору немає, а процес залежить від бажання стати арбітром або від клубних зв'язків (табл. 3.1).

Таблиця 3.1 – Фактори, що ігноруються під час відбору суддів

Фактор	Відповіді респондентів
Відсутність формального відбору	Відсутність процесу відбору; Немає відбору; Беремо фактично будь-кого, хто бажає...
Практичні навички	Практичні знання хокею, вміння кататися на ковзанах, особиста відданість

Продовження таблиці 3.1

Психологічна готовність	Психологічна стійкість, психічна готовність, психолог
Мотивація	Мотив/причина, чому хтось хоче стати суддею
Комунікаційні та когнітивні навички	Швидкість прийняття рішень, комунікація, уважність, когнітивні здібності
Фітнес та знання рідкісних ігрових ситуацій	Фізична підготовка та знання рідкісних ігрових ситуацій
Досвід, вік, національність	Досвід, вік, національність
Інші	Конкуренція, зусилля, робота

Експерти пропонують зробити процес відбору прозорим, об'єктивним та технологічно підсиленим. Найчастіше згадуються прозорі критерії, регулярні тренінги, менторство, аналітична оцінка за відео та AI, психологічне тестування та зворотний зв'язок (табл. 3.2.). Такі зміни дозволять підвищити якість суддів та зменшити суб'єктивні фактори у відборі.

Таблиця 3.2 – Пропозиції респондентів щодо покращення процесу відбору

Напрямок	Відповіді респондентів
Прозорі критерії	Прозорі критерії відбору, публікація чітких стандартів, зважене оцінювання
Аналітика та оцінка	Оцінка продуктивності на основі даних, відеоаналіз, інструменти штучного інтелекту
Незалежні комітети	Незалежні комітети суддів, ротація членів
Тренінги та сертифікація	Постійне навчання та сертифікація, програми обміну
Зворотний зв'язок	Механізми зворотного зв'язку та підзвітності, оцінки від гравців/тренерів
Різноманітність та інклюзія	Різноманітність та інклюзія, підтримка суддів з різних соціальних груп/гендерів
Технології	Віртуальна реальність/симуляції, мобільні додатки для оцінювання
Інші	Маркетинг, заохочення молоді, співбесіди, психологічні та когнітивні тести

Відкриті відповіді демонструють значну різноманітність стандартів, які застосовуються у різних країнах. Більшість респондентів наголошують на багаторівневій структурі підготовки, обов'язкових фізичних та теоретичних тестах, а також ієрархічній системі категорій суддів. Водночас частина експертів вказує на відсутність чітких критеріїв або недостатню

професіоналізацію процесу, що може свідчити про відмінності в інституційній зрілості національних федерацій (табл. 3.3).

Таблиця 3.3. – Відповіді експертів щодо стандартів відбору та підготовки суддів

№	Відповідь
1	2
1	Вікові вимоги, фізична підготовка, добросовісність, знання правил ІІНФ
2	Система категорій Tier 4–1, іспити, семінари, оцінка продуктивності
3	Оцінка керівника → підвищення ліцензії через тестування
4	Початківці починають з юніорів + іспити + фізична підготовка
5	Категорії: кандидат, регіональна, національна, міжнародна
6	Щорічна оцінка, категорії L1–L7
7	Знання правил, вміння кататися на ковзанах
8	Відкритих категорій немає, вибір здійснюють лідери
9	5–6 років від початкового до елітного
10	«Ніяких стандартів, потрібно лише вміти стояти на ковзанах»
11	Колишні професійні гравці
12	Вміння кататися та продуктивність на льоду
13	Вік, здібності
14	Не знаю
15	—

Система підготовки та відбору хокейних арбітрів в Україні є складною багаторівневою структурою, що включає освітні програми, інституційний контроль, незалежну сертифікацію та практичне стажування. На її формування впливають як національні спортивні організації, так і вимоги Міжнародної федерації хокею (ІІНФ). Попри існування загальної регламентованої моделі, у різних регіонах країни зберігаються суттєві відмінності у якості підготовки, професійних можливостях та кадровому забезпеченні.

Підготовка суддів в українському хокеї формується на основі декількох інституцій: Федерації хокею України (ФХУ), регіональних спортивних шкіл, асоціацій суддів та самостійних тренінгових центрів.

Федерація хокею України відіграє ключову роль у формуванні всієї системи. Основні функції ФХУ включають [18]:

- розробку положень та стандартів арбітражу відповідно до регламентів ІІНФ;

- організацію щорічних семінарів та курсів підвищення кваліфікації;
- сертифікацію та ліцензування суддів на сезон;
- ведення реєстру суддів, включаючи поділ на категорії (юний спортивний суддя, друга, перша, національна);
- розподіл суддів на офіційні матчі, насамперед у чемпіонатах України, молодіжних та аматорських лігах.

Таблиця 3.4 дає узагальнення основних функцій ФХУ.

Таблиця 3.4 – Основні функції Федерації хокею України у сфері підготовки суддів

Напрямок діяльності	Зміст
Нормативне регулювання	Розробка правил, інструкцій, вимог
Освіта та підвищення кваліфікації	Семінари, тренінги, атестації
Контроль та сертифікація	Видача ліцензій, проведення іспитів
Організація арбітражу матчів	Призначення суддів, контроль якості роботи
Співпраця з ІІНФ	Адаптація міжнародних стандартів

Іншою важливою складовою є [19]:

- ДЮСШ та хокейні школи, які виступають першим етапом залучення майбутніх суддів. Часто молоді хокеїсти, що не продовжили професійну кар'єру, переходять у суддівство.
- Регіональні асоціації суддів, які відповідають за первинний відбір, організацію початкових курсів та локальні семінари.
- Обласні федерації, що координують призначення суддів у дитячо-юнацьких змаганнях.

Відбір українських арбітрів складається з кількох послідовних етапів, які включають адміністративну, освітню, теоретичну та практичну складові.

Типові кваліфікаційні вимоги включають [20]:

- вік — від 14 років;
- базові знання правил хокею;
- бажано — ігровий або тренерський досвід;

- належний фізичний стан та результати нормативів;
- відсутність дисциплінарних порушень у спортивній діяльності.

Початкові курси організуються регіональними структурами ФХУ та включають:

- теоретичний модуль: правила хокею, методика суддівства, відеоаналіз;
- практичний модуль: арбітраж тренувань і контрольні матчі;
- тренінги з комунікації, управління конфліктами та психології спорту.

Щороку судді зобов'язані проходити передсезонний семінар ФХУ, що завершується тестуванням. Процедура атестації включає [21]:

- теоретичний тест (правила, інтерпретації, нововведення ІНФ);
- фізичний тест (спринт, інтервали, маневрування на ковзанах);
- практичний залік — оцінка роботи в контрольних іграх;
- співбесіду з членами суддівського комітету.

Після успішного проходження кандидат отримує категорію юного спортивного судді, а надалі, з досвідом, можна здобути другу, першу або національну категорію.

Попри наявність формальної структури, система відбору суддів в Україні має низку системних труднощів:

- Відсутні чіткі єдині критерії для всіх областей.
- Програма підготовки часто змінюється залежно від персональних підходів окремих інструкторів чи керівників. Таблиця 3.5 відображає найпоширеніші відмінності.

Таблиця 3.5 – Порівняння регіональних умов підготовки суддів

Критерій	Області зі спортивними центрами	Регіони без інфраструктури
Кількість фахових семінарів	Висока	Низька
Доступ до льодових арен	Стабільний	Обмежений
Наявність інструкторів	Професійні тренери	Волонтери / мінімальна підготовка

Рівень конкуренції	Високий	Низький
Якість відеоаналізу	Є сучасне обладнання	Бракує технічних можливостей

- Оплата матчів у молодіжних та аматорських лігах є мінімальною.
- Професія не забезпечує стабільності та не є привабливою для молоді.
- Через низьку фінансову мотивацію судді часто поєднують арбітраж із іншою роботою, що впливає на професійний рівень.
- Брак молодих суддів, які хочуть розвиватися професійно.
- Плинність кадрів через низькі соціальні гарантії та відсутність системи кар'єрного росту.
- Нестача суддівських бригад у малих містах.

Для порівняння національної системи з міжнародними стандартами доцільно проаналізувати декілька ключових критеріїв.

Таблиця 3.6 – Ступінь відповідності української системи

Критерій ІНФ	Стан в Україні	Коментар
Стандартизована програма підготовки	Частково	Єдині правила існують, але застосовуються нерівномірно
Регулярні тестування	Так, але 1 раз на рік	ІНФ — мінімум 2 рази
Сучасні технології відеоаналізу	Частково	Доступні лише у великих містах
Мовна підготовка	Переважно відсутня	Ускладнює міжнародну сертифікацію
Фінансова мотивація	Низька	Різниця з країнами ЄС у 5–10 разів
Кадрова база	Обмежена	Значний дефіцит на регіональному рівні

Система відбору та підготовки суддів в Україні має певну організаційну основу й спирається на стандарти ІНФ, проте залишається фрагментарною та нерівномірною. Найгострішими проблемами є недостатня стандартизація, значні регіональні диспропорції, низька фінансова мотивація та кадровий дефіцит. Гармонізація з вимогами ІНФ є можливою за умови модернізації

інфраструктури, підсилення ролі національної федерації та створення єдиних навчальних центрів із сучасними технологіями аналізу роботи суддів.

3.2 Вплив професійної підготовленості на ефективність суддівства

Переважає більшість респондентів має значний досвід у суддівстві: 16 осіб працюють понад 5 років, 2 особи мають досвід 3–5 років, і лише 1 респондент працює 1–2 роки. Це свідчить про високий професійний рівень експертів, залучених до опитування (рис. 3.11).

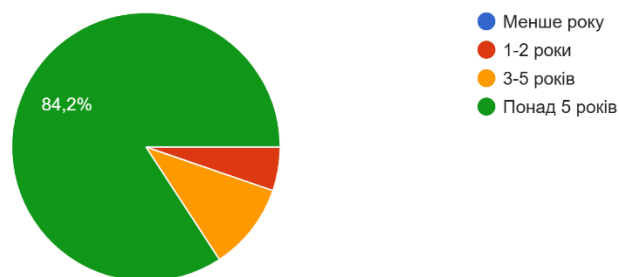


Рисунок 3.11 – Досвід роботи у сфері суддівства

Респонденти мають досвід суддівства на різних рівнях. Найбільш поширений досвід — дитячо-юнацький, юніорський та молодіжний рівні. Також багато респондентів судили на дорослому аматорському та професійному рівнях, а міжнародний рівень представлений 12 респондентами. Це вказує на різнобічність практичного досвіду опитаних (рис. 3.12).

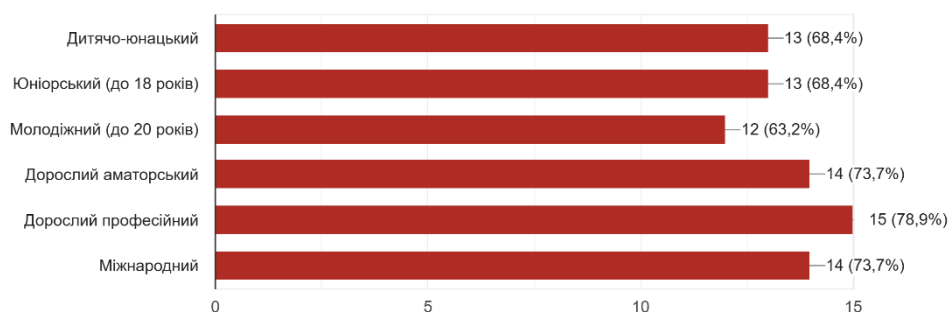


Рисунок 3.12 – Рівень суддівського досвіду

Більшість респондентів розпочали суддівську діяльність у віці 15–20 років (12 осіб). Деякі почали пізніше — у 25–30 років (4 особи) і лише по одному респонденту у віці 14, 39 та 53 років. Це демонструє, що ранній вступ у професію є типовим, але можливий і пізніший старт (рис. 3.13).

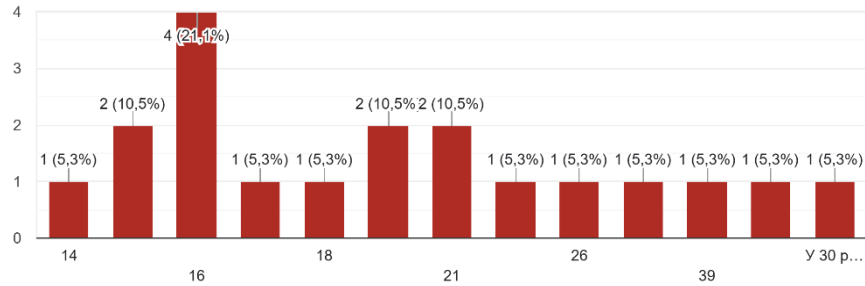


Рисунок 3.13 – Вік початку суддівської діяльності

Більшість респондентів (17 із 19) проходили курси або тренінги на початку суддівської кар'єри. Лише 2 респонденти не мали такого досвіду (рис. 3.14).

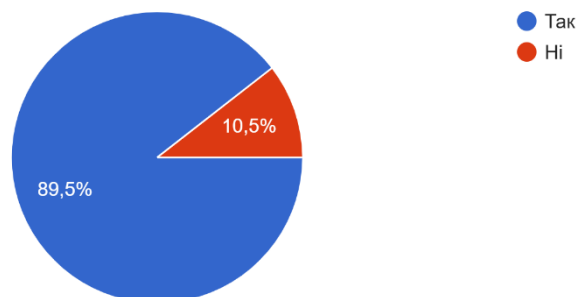


Рисунок 3.14 – Проходження курсів та тренінгів

Серед тих, хто проходив курси, 7 респондентів оцінили процес як дуже легкий (1), 7 — як легкий (2), 2 — як середній (3), 2 — як складний (4) та 1 — дуже складний (5). Це свідчить про загалом доступність навчання для новачків (рис. 3.15).

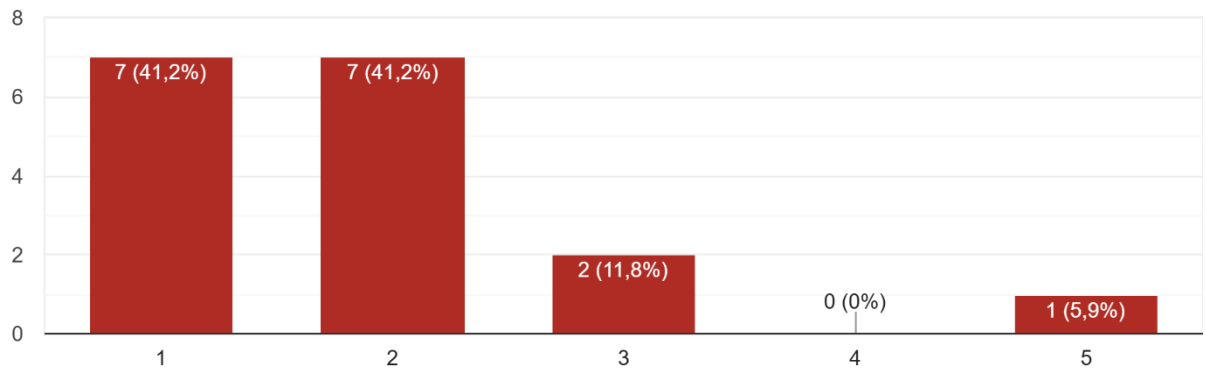


Рисунок 3.15 – Легкість проходження курсів/тренінгів

Лише 3 респонденти проходили психологічне тестування перед початком навчання, тоді як 16 — ні. Це показує, що психообстеження на старті суддівської кар'єри є скоріше винятком, ніж правилом (рис. 3.16).

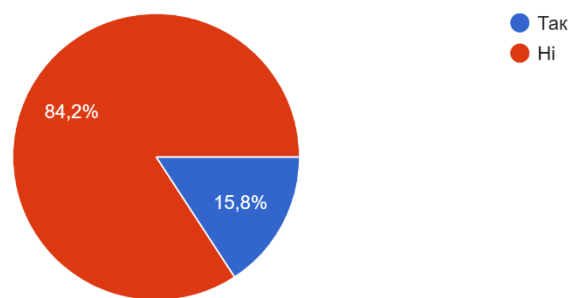


Рисунок 3.16 – Психологічне тестування

Більшість респондентів оцінили свою стресостійкість як середню або вище середнього: 6 респондентів — 3, 4 респонденти — 4, 4 респонденти — 5, 3 — 2, 2 — 1. Це свідчить про помірний рівень готовності до стресових ситуацій на старті професії (рис. 3.17).

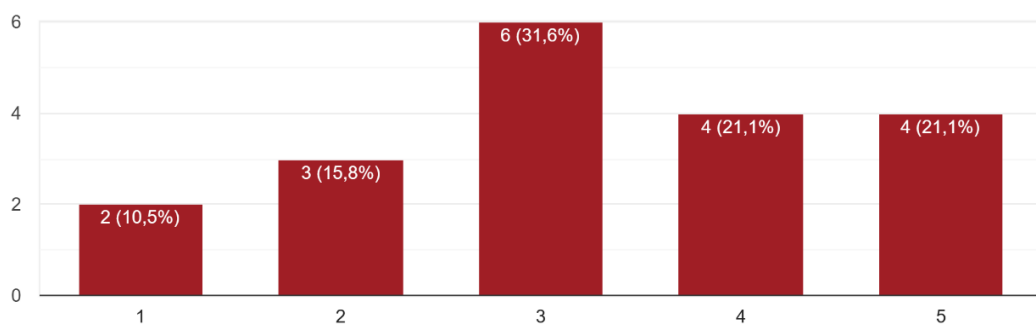


Рисунок 3.17 – Стресостійкість на момент входження у професію

Переважна більшість респондентів (17 із 19) мали наставника або тренера, який підтримував їх у перші кроки кар'єри судді (рис. 3.18.). Це демонструє важливість менторської підтримки для успішного входження у професію та швидкого навчання практичним аспектам суддівства.

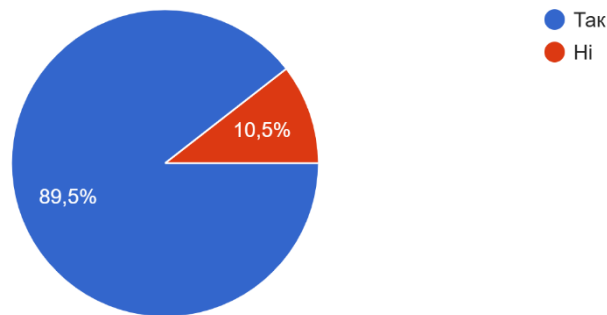


Рисунок 3.18 – Наявність ментора на старті кар'єри судді

Респонденти починали суддівську діяльність у дуже різному форматі: від кількох хвилин чи годин до декількох тижнів і навіть двох років. Найбільш типові відповіді — від 1 до 2 місяців (рис. 3.19.). Така різноманітність показує відсутність стандартизованої системи підготовки на старті кар'єри судді.



Рисунок 3.19 – Тривалість початкової підготовки

Більшість респондентів (14 із 19) тренувалися 0–1 раз на тиждень, лише 5 респондентів мали більш інтенсивні тренування (рис. 3.20.). Це свідчить про недостатню регулярність практичної підготовки на льоду для початківців.

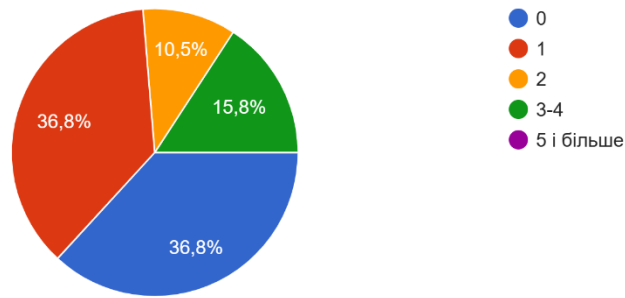


Рисунок 3.20 – Частота тренувань на льоду

Тренування у залі респонденти відвідували ще рідше: 10 осіб не займалися взагалі, 2 — 1 раз на тиждень, решта — 2–5 разів (рис.3.21.). Це підкреслює нерівномірність фізичної підготовки та потребу у систематизації тренувального процесу.

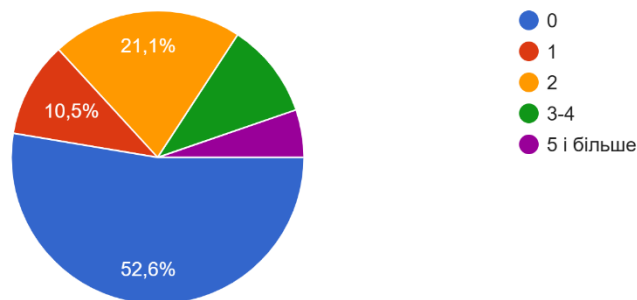


Рисунок 3.21 – Частота занять у залі

Респонденти вказують, що їхня підготовка включала різні компоненти: теоретичні знання правил гри, фізичну підготовку, спеціальну льодову підготовку, відеоаналіз, тренінги з комунікації та навчання позиціонуванню під час гри. Проте деякі респонденти зазначають, що підготовки взагалі не було або їм просто дали почитати теорію. Це демонструє значну різноманітність підходів до підготовки новачків та відсутність стандартного пакету навчальних елементів (рис. 3.22).

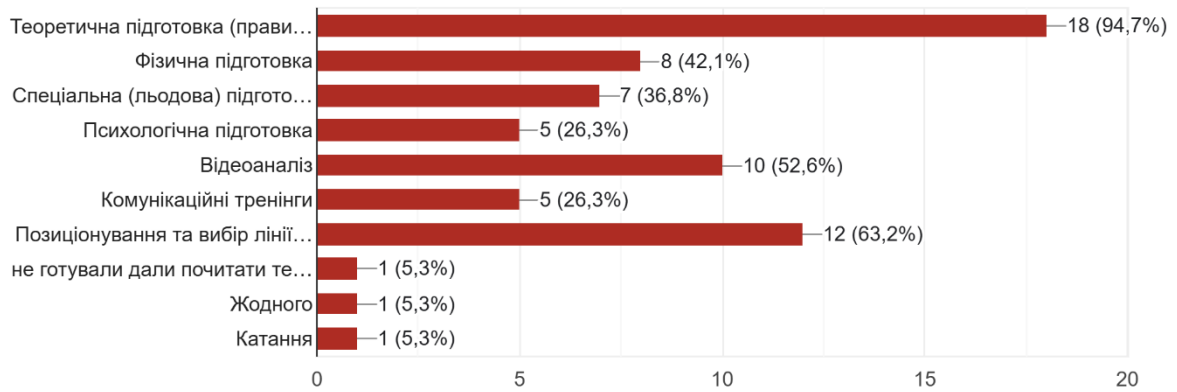


Рисунок 3.22 – Компоненти підготовки суддів

Найчастіше респонденти виділяли теоретичну підготовку (9 відповідей) та навчання позиціонуванню на льоду (6 відповідей) як найбільш корисні. Менше значення було надано відеоаналізу, психологічній підготовці та тренінгам з комунікації. Це свідчить про важливість базових правил гри та практичного розташування на льоду для ефективного суддівства (рис. 3.23).

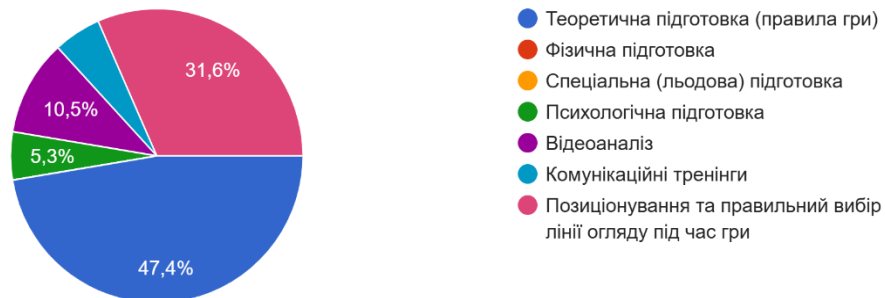


Рисунок 3.23 – Найбільш корисний компонент підготовки

Лише 4 респонденти вважають свою початкову підготовку повністю достатньою, 8 оцінили її як частково достатню, а 7 — як недостатню. Це підкреслює потребу у систематизації навчання та включенні більшої кількості практичних і психологічних елементів на старті кар'єри судді (рис. 3.24).

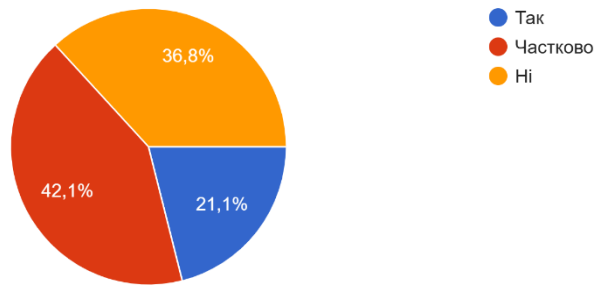


Рисунок 3.24 – Достатність початкової підготовки

Переважає більшість респондентів проходила підготовку під керівництвом чинних суддів (10) або тренерів (4). Деякі отримували наставництво від менторів (3), один респондент готувався самостійно, а один — взагалі без підготовки. Це демонструє різні джерела знань та практичного досвіду у новачків (рис. 3.25).

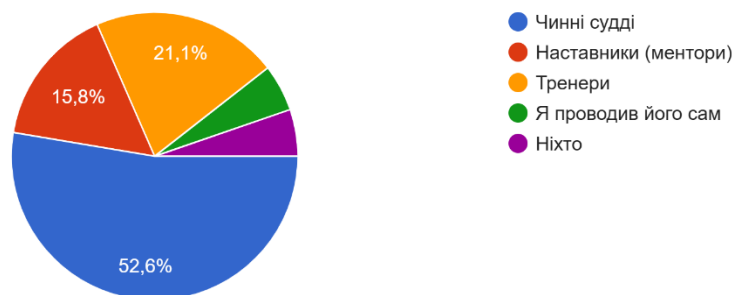


Рисунок 3.25 – Хто проводив підготовку

Фізична підготовка оцінювалась як дуже важлива: 10 респондентів поставили максимальну оцінку 5, 7 — 4, лише 2 — 3, а жодного разу не було оцінок 1 чи 2. Це свідчить, що фізична готовність є критичною для ефективного суддівства на льоду (рис. 3.26).

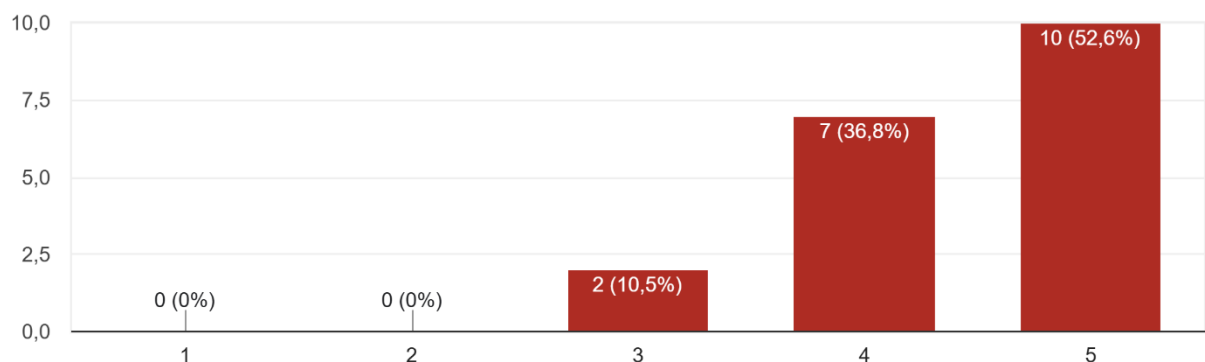


Рисунок 3.26 – Важливість фізичної підготовки

Рівномірно розподілилися відповіді: 10 респондентів мали спеціальні практичні заняття, 9 — ні. Така ситуація підкреслює нерівномірність організації практичного навчання серед різних федерацій і програм (рис. 3.27).

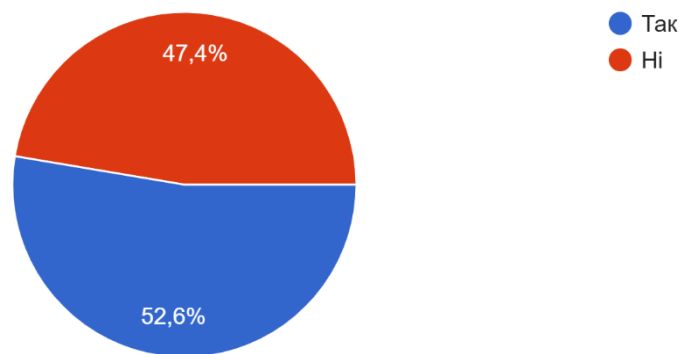


Рисунок 3.27 – Практичні заняття для суддів

Більшість респондентів отримували зворотний зв'язок лише інколи (8) або часто (6), 2 — постійно, і 3 — ніколи. Це свідчить про недостатню системність оцінювання практики суддів на стартовому етапі (рис. 3.28.).

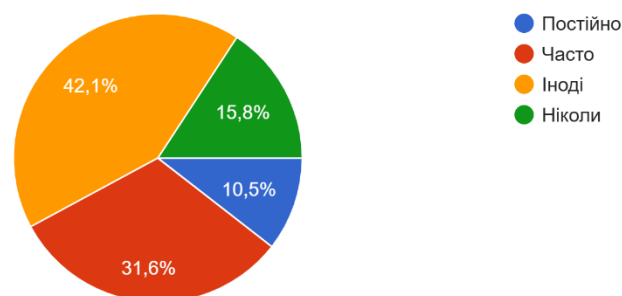


Рисунок 3.28 – Частота отримання зворотного зв'язку

12 респондентів вважають практику достатньою, 5 — частково, і 2 — недостатньою. Це демонструє, що більшість отримала базовий досвід, але деякі недоотримали необхідної кількості ігор для набуття впевненості (рис. 3.29).

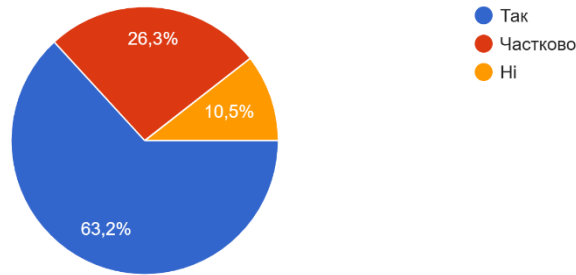


Рисунок 3.29 – Достатність практики (ігри) на початковому етапі

Оплата праці оцінювалась як не надто критична: більшість респондентів поставили оцінки 2–3 (11), лише 3 вважають оплату неважливою, і 3 — важливою (4–5). Це показує, що мотивація новачків здебільшого ґрунтується на бажанні навчатися та отримати досвід, а не на фінансовій винагороді (рис. 3.30).

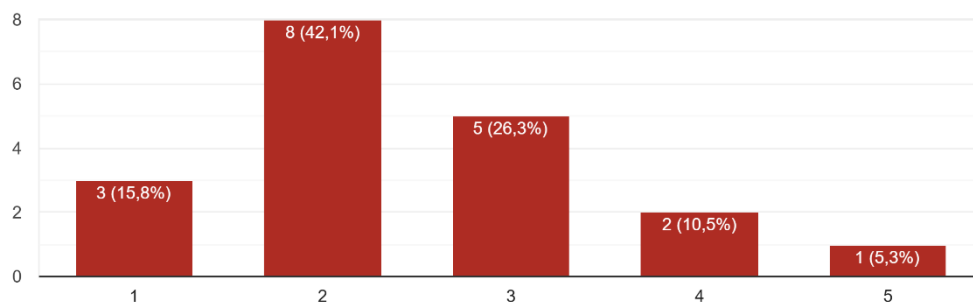


Рисунок 3.30 – Важливість оплати праці на початковому етапі

10 респондентів отримували допомогу, 9 — ні. Відсутність підтримки з екіпіровкою може бути бар'єром для входження у професію та зменшує доступність початкової підготовки (рис. 3.31).

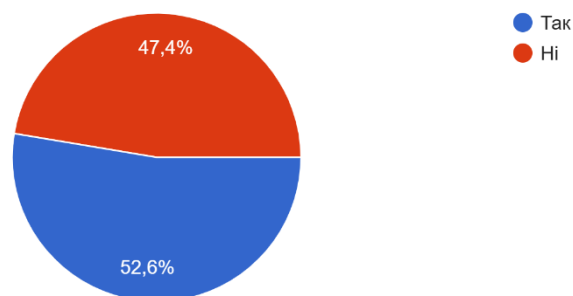


Рисунок 3.31 – Допомога з екіпіровкою

Лише 8 респондентів мали відеоразбори під час сезону, 10 — не мали, і 1 не зміг відповісти. Це показує обмежене використання сучасних технологій для аналізу та розвитку суддівських навичок на практиці (рис. 3.32).

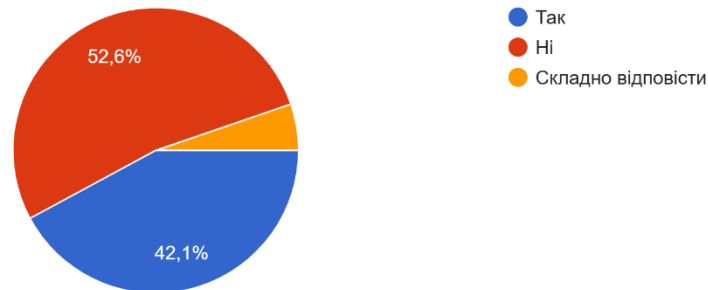


Рисунок 3.32 – Відеоразбори матчів та аналіз ігрових ситуацій

Респонденти оцінюють психологічну підтримку як переважно слабку або середню: 5 осіб поставили 1 (слабка), 3 — 2, 6 — 3, 1 — 4 і 4 — 5 (сильна). Це свідчить, що психологічна підтримка у процесі підготовки суддів часто недостатня, а її покращення могло б зменшити стрес новачків та підвищити ефективність навчання (рис. 3.33).

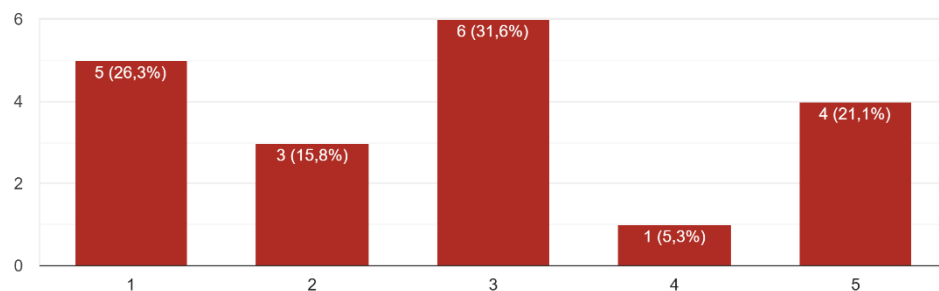


Рисунок 3.33 – Оцінка психологічної підтримки під час навчання

Лише 4 респонденти мали можливість пройти стажування, а 15 — ні. Це вказує на обмежений доступ до практичного навчання під наставництвом досвідчених суддів, що може негативно впливати на рівень готовності новачків (рис. 3.34).

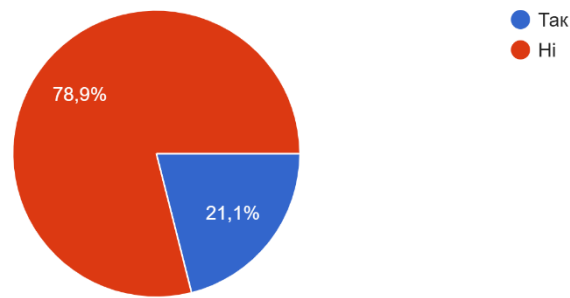


Рисунок 3.34 – Можливість стажування

Респонденти оцінюють використання сучасних методів навчання переважно середньо або нижче середнього: 4 респонденти — 1, 4 — 2, 7 — 3, 3 — 4, 1 — 5. Це підкреслює недостатнє впровадження сучасних технологій та інтерактивних методів у навчальні програми суддів (рис. 3.35).

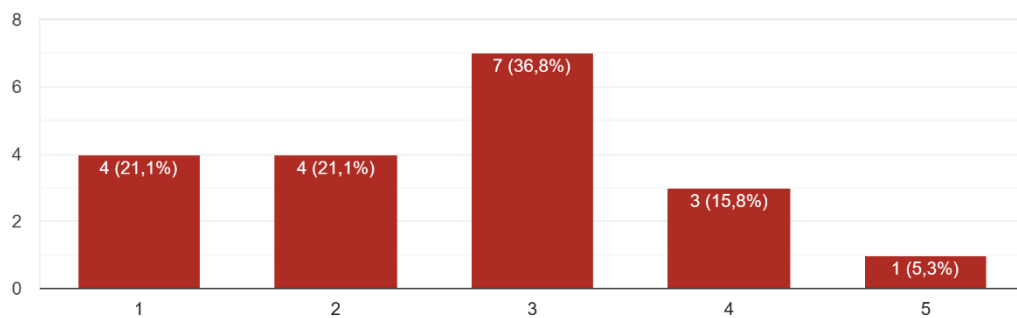


Рисунок 3.35 – Сучасність методів навчання

Більшість респондентів спілкувалися час від часу (9) або постійно (6), 3 — часто, і лише 1 ніколи. Це свідчить, що взаємодія між початківцями забезпечує обмін досвідом та підтримку, але не завжди систематично організована (рис. 3.36).

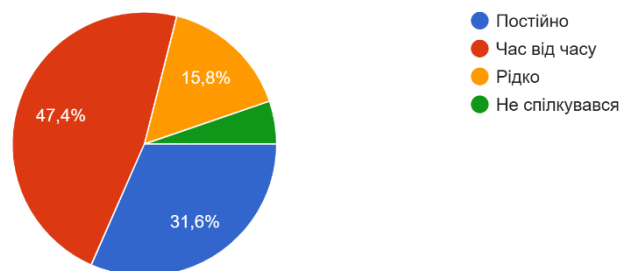


Рисунок 3.36 – Частота спілкування з іншими початківцями-суддями

13 респондентів зазначили, що навчання мотивувало їх продовжувати кар'єру, 6 — ні. Це демонструє, що ефективна підготовка здатна підвищити мотивацію новачків та зменшити ризик відтоку кадрів (рис. 3.37).

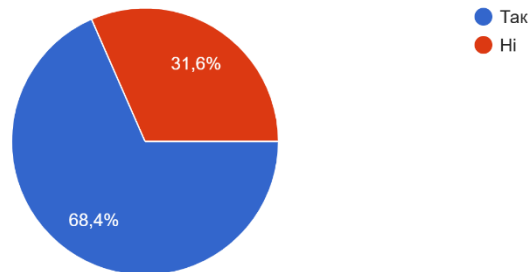


Рисунок 3.37 – Мотивація продовжувати кар'єру судді

13 респондентів отримали сертифікат або підтвердження навчання, 6 — ні. Сертифікація є важливим мотивуючим фактором та формальним підтвердженням компетентності новачка (рис. 3.38).

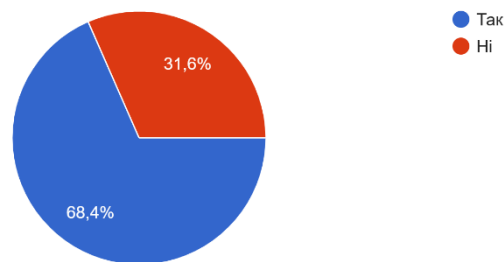


Рисунок 3.38 – Сертифікація після навчання

Аналіз відповідей респондентів свідчить, що більшість експертів позитивно оцінюють вплив програм підготовки на розвиток суддівського корпусу. Зокрема, 8 опитаних зазначили, що програма значною мірою сприяє розвитку арбітражу, а ще 7 підтвердили, що вона вже суттєво вплинула на якість роботи арбітрів (рис. 3.39).

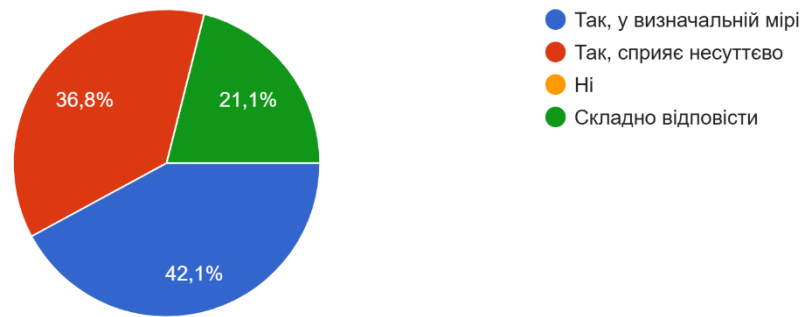


Рисунок 3.39 – Розподіл відповідей щодо впливу програм підготовки арбітрів

Переважна частина експертів підтвердила, що у їхній федерації діє програма наставництва для початківців (10 відповідей), що свідчить про поширеність практики менторингу у європейських суддівських структурах. Проте 3 респонденти вказали на відсутність таких програм, а ще 6 – не поінформовані про їх існування, що може свідчити про недостатню комунікацію або слабку інтегрованість суддів у освітні процеси (рис. 3.40).

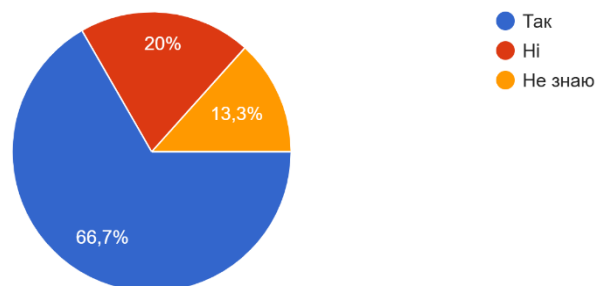


Рисунок 3.40 – Наявність програми наставництва

Основними мотивами були особистий інтерес до хокею, бажання залишатися у спорті після завершення кар'єри гравця, поради тренерів або членів сім'ї, а також прагнення фізичної активності та професійного розвитку (табл. 3.7.).

Таблиця 3.7 – Мотивація респондентів

Мотивація	Відповіді респондентів
Особистий інтерес до хокею	Мій сильний інтерес до хокею; моя пристрасть до хокею на льоду
Продовження кар'єри після завершення ігрової	Я був колишнім хокеїстом; я більше не міг грати

Вплив сім'ї чи друзів	Мій брат; батько; друзі
Вплив тренера або університету	Заохотив викладач в університеті; тренер; місцевий суддя
Прагнення фізичної активності та розвитку	Бажання не лише грати в хокей; прагнення й надалі залишатися на льоду
Інші мотиви	Гроші, можливість займатися чимось іншим; клуб, за який я грав

Перший досвід суддівства респонденти описують як захоплюючий, складний та навчальний. Багато хто зазначає нервозність та складність прийняття рішень під час матчу, але також позитивно оцінює отриманий досвід і мотивацію до подальшого професійного розвитку. Це вказує на значення підтримки та наставництва для подолання стресових ситуацій на старті.

Таблиця 3.8 – Враження респондентів від першого досвіду суддівства

Характер вражень	Відповіді респондентів
Захопливий, цікавий	Захопливо, дуже весело, цікаво, новий погляд на хокей, сподобалося
Стресовий, складний	Стресово, важко, страшно, заплутано, на початку було надто складно
Навчальний, мотивуючий	Це було водночас захопливо й складно, мотивувало продовжувати вдосконалюватися
Весело, без проблем	Весело, без проблем, добре, досвідчені старші судді нас супроводжували

Респонденти відзначають брак практичних ігрових ситуацій, комунікаційного тренінгу та психологічної підготовки для управління стресом і конфліктами. Також згадується відсутність наставництва та детальної роботи з позиціонуванням, командною взаємодією суддів і відеоаналізу. Це вказує на те, що сучасна підготовка не повністю відповідає вимогам до професійного рівня початківців.

Таблиця 3.9 – Елементи підготовки, яких бракувало

Елемент підготовки	Відповіді респондентів
Практичні ігрові ситуації	Більше практичних ігрових ситуацій, ситуації, наближені до реальних матчів
Комунікаційні навички	Тренування комунікації, спілкування з тренерами та гравцями
Психологічна підготовка	Психологічна підготовка, уміння справлятися зі стресом і конфліктами, психотренінг

Позиціонування та процедурні навички	Позиціонування та процедурні навички, слід було показати більше позицій
Наставництво	Більше наставництва
Інші	Колективна робота суддів, льодова підготовка, операційний менеджмент суддів, нічого не бракувало

Респонденти найчастіше зазначали необхідність покращення психологічної стійкості, практики швидкого прийняття рішень, комунікаційних навичок, позиціонування на льоду та використання сучасних технологій (відеоаналіз, тренінги). Також згадували продовження тривалості навчання, структуроване менторство та більше практичних ігрових симуляцій. Це підкреслює потребу комплексного підходу до підготовки, що поєднує теорію, практику та психологічну підтримку.

Таблиця 3.10 – Аспекти підготовки суддів, які слід покращити

Аспект	Відповіді респондентів
Психологічна підготовка	Краща психологічна підготовка, психологічна стійкість
Прийняття рішень та позиціонування	Практика прийняття рішень, позиціонування та швидке ухвалення рішень під тиском, лінії огляду й позиціонування
Комунікаційні навички	Комунікаційні навички, командна робота
Використання технологій	Використання технологій, доступ до сучасних інструментів відеоаналізу
Тривалість та практичні симуляції	Збільшення тривалості підготовки, більше занять, управління грою
Менторство	Структуроване менторство, надання наставника кожному судді
Загальні пропозиції	Усі аспекти, у повному обсязі, розширення бази знань

Респонденти найбільше виділяли психологічну складність: управління емоціями, швидке прийняття рішень під тиском, взаємодія з гравцями та тренерами. Також згадували складність адаптації з позиції гравця на роль судді, фізичну підготовку та знання правил. Це підкреслює потребу комплексної підготовки, що включає психологічну стійкість, практику та підтримку наставників.

Таблиця 3.11 – Найскладніші аспекти підготовки суддів

Аспект	Відповіді респондентів
Психологічна складність	Управління психологічним станом, збереження спокою під тиском, робота з реакціями гравців і тренерів

Прийняття рішень	Швидке та правильне ухвалення рішень під тиском, правильність прийняття рішень
Адаптація з гравця на суддю	Перебудова з позиції гравця на позицію судді, адаптація до нової ролі
Фізична та технічна підготовка	Фізична підготовка, знання правил, позиціонування
Колективна робота	Командна робота, взаємодія в колективі

Ефективність роботи арбітра у хокеї з шайбою є комплексним результатом взаємодії кількох ключових компонентів підготовки: фізичної, психологічної, теоретичної та практичної. Результати анкетування суддів, проведеного в рамках даного дослідження, дозволяють узагальнити реальний рівень сформованості цих компетентностей та визначити, як вони впливають на якість виконання професійних обов'язків. Аналіз відповідей респондентів підтверджує, що недоліки у будь-якому з напрямів безпосередньо знижують точність, стабільність і справедливість суддівства.

Фізична підготовка є фундаментальним чинником для роботи судді у динамічному виді спорту, яким є хокей з шайбою. Суддя повинен протягом усієї гри підтримувати достатній рівень швидкості переміщення, витривалості та координації, щоб займати правильні позиції та своєчасно реагувати на ігрові епізоди. Недостатній фізичний рівень здатний спричинити затримку реакції, втрату оглядовості моментів, а отже — помилки у прийнятті рішень [22].

З огляду на те, що середня швидкість пересування гравців у сучасному хокеї зростає щороку, суддя повинен вміти оперативно змінювати напрям руху, долати значні дистанції та уникати зіткнень. Проте результати анкетування показали, що 36,8% респондентів не мають жодного тренування на льоду протягом тижня, що істотно знижує їхню швидкісну готовність. Це підтверджує, що частина арбітрів не володіє достатнім рівнем ковзанярської техніки, що може ускладнювати контроль над ігровими ситуаціями.

Таблиця 3.12 – Частота фізичних тренувань суддів

Показник	Частка респондентів
Тренування на льоду 1–2 рази/тиждень	31,6%
Тренування на льоду відсутні	36,8%
Відвідування тренажерного залу	47,4%

Відсутність силових та кардіотренувань	52,6%
--	-------

Наведені результати свідчать, що більше половини суддів систематично не підтримують необхідний рівень фізичної форми, що суперечить вимогам професійних стандартів провідних хокейних федерацій.

Витривалість дозволяє арбітру зберігати здатність до точного сприйняття і аналізу ігрових моментів до останньої хвилини матчу. Під час гри в останньому періоду рівень навантаження на суддю зростає, і саме тоді виникає найбільша кількість спірних та швидкоплинних епізодів [23].

Результати анкетування показали, що більшість суддів відчувають втому у другій половині гри, що вони пов'язують саме з низькою фізичною активністю поза матчами. Таким чином, дефіцит тренувань прямо впливає на здатність арбітра демонструвати стабільний рівень суддівства протягом усієї гри.

Психологічна стійкість судді визначає його здатність працювати в умовах високого тиску, емоційної напруги та швидкоплинних змін ігрової ситуації. На відміну від багатьох інших чинників підготовки, психологічний стан арбітра часто є визначальним у критичні моменти матчу [24].

Переважає більшість респондентів — 84,2% — зазначили, що не проходили психологічної підготовки чи скринінгу. Це означає, що система формування стресостійкості практично відсутня. Водночас 26,3% суддів часто відчувають професійне вигорання, а 47,4% — час від часу, що свідчить про високий рівень емоційного навантаження.

Недостатня стресостійкість призводить до таких негативних наслідків [25]:

- уповільнення реакції під тиском трибун;
- надмірне хвилювання перед складними епізодами;
- ризик необ'єктивних рішень у конфліктних ситуаціях.

Концентрація уваги — одна з ключових професійних якостей арбітра. Втома, стрес і фізична неспроможність підтримувати високий темп руху

негативно впливають на здатність судді фокусуватися [26]. В анкетуванні судді зазначали, що саме у стані втоми виникає найбільша кількість моментів, які вони «не встигли побачити» або «не були достатньо близько до епізоду».

Окремим важливим аспектом є ефективна комунікація. Суддя повинен демонструвати впевненість, чіткість та неупередженість. Проте відсутність психологічної підготовки призводить до того, що молоді арбітри часто уникають діалогу, неправильно реагують на емоційні коментарі тренерів або не здатні зберегти спокій у конфліктних ситуаціях [27].

Знання правил гри — основа діяльності арбітра. Анкетування підтвердило, що 47,4% суддів відзначили теоретичну підготовку як найбільш корисну складову навчання. Це свідчить про добре сформовану базу теоретичних знань.

Однак навіть високий рівень теоретичної підготовки не гарантує ефективного суддівства, якщо відсутня можливість застосувати знання в практичних умовах.

Хокей — це гра, у якій рішення приймаються в долі секунди. Це потребує не лише знання правил, а й уміння оперативно оцінити ситуацію, враховуючи позиції гравців, швидкість шайби, намір порушника тощо. З огляду на те, що 47,4% суддів не мали спеціалізованих практичних занять, формується розрив між знаннями та навичками їх застосування.

Суддівські помилки в матчах найчастіше пов'язані з нестачею досвіду або фізичної підготовки. За результатами анкетування найпоширенішими причинами помилок є:

- неправильне позиціонування — наслідок слабкої фізичної підготовки та недостатньої практики;
- запізнілі рішення — результат повільної реакції через втому;
- непомічені порушення — через недостатній огляд епізоду або втрату концентрації;
- емоційні рішення — результат низького рівня стресостійкості.

Таблиця 3.14 – Основні причини помилок за самооцінкою суддів

Причина	Частка респондентів, що відзначили
Нестача практики	47,4%
Низький рівень фізичної форми	36,8%
Психологічне напруження	26,3%
Нестача досвіду	42,1%

У міжнародній практиці питання підготовки суддів розглядається значно системніше. Дослідження Міжнародної федерації хокею (ІНФ), Канадської та Шведської хокейних асоціацій показують, що кар'єрний ріст арбітра безпосередньо залежить від таких факторів [28]:

1. Регулярної фізичної підготовки. У Канадській хокейній лізі мінімум три тренування на льоду на тиждень є обов'язковими для суддів вищої категорії.
2. Систематичного відеоаналізу. У провідних країнах суддя переглядає кожну гру разом з інструктором, що прискорює набуття досвіду.
3. Психологічного супроводу. У Швеції працює окрема програма з розвитку лідерських і комунікативних навичок арбітрів.
4. Практичної підготовки у формі симуляцій. Молоді судді беруть участь у навчальних турнірах та контрольних матчах з ментором.

Ефективність таких підходів підтверджується статистикою: судді, які проходять комплексні програми підготовки, у 2–3 рази швидше підвищують кваліфікаційну категорію.

Проведене дослідження та результати анкетування підтверджують, що професійна підготовка має прямий та визначальний вплив на ефективність роботи суддів у хокеї з шайбою. Найбільші проблеми виявлено у сферах фізичної підготовки, практичних тренувань та психологічної підтримки. Попри достатній рівень теоретичної компетентності, відсутність цілісної системи розвитку професійних навичок негативно позначається на якості суддівства.

Підвищення ефективності можливе лише за умови переходу до комплексної програми підготовки, яка включатиме:

- регулярну фізичну підготовку;

- спеціалізовані практичні заняття та симуляції;
- відеоаналіз матчів;
- психологічну підтримку та розвиток стресостійкості;
- міжнародні методичні стандарти.

Лише так можна забезпечити відповідність рівня українського суддівства сучасним вимогам світового хокею.

3.3 Шляхи вдосконалення системи відбору суддів в Україні

12 респондентів вважають, що система відбору потребує покращення, 5 не змогли визначити однозначно, і лише 2 вважають її достатньою (рис. 3.41.). Це підкреслює, що більшість експертів бачать потребу у реформуванні процесу відбору.

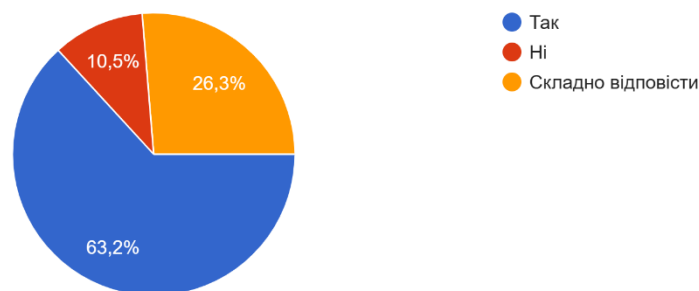


Рисунок 3.41 – Потреба у покращенні системи відбору суддів

Переважна більшість респондентів підвищує кваліфікацію раз на рік (11), 4 — двічі на рік, по одному разу на 2–3 роки або рідше, і 2 не підвищують її. Це свідчить про регулярність професійного розвитку у більшості суддів, проте відсутність системності для частини респондентів (рис. 3.42).

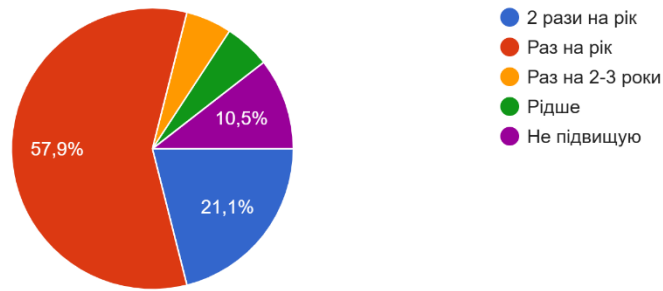


Рисунок 3.42 – Частота підвищення кваліфікації

Найчастіше респонденти відвідували семінари (7) або поєднували семінари, самоосвіту та ігрову практику (4). Деякі респонденти навчалися через самоосвіту (4) або навчально-тренувальні збори (1). Це демонструє різноманітність форм підвищення кваліфікації, але також і нерівномірний доступ до структурованого навчання (рис. 2.41).

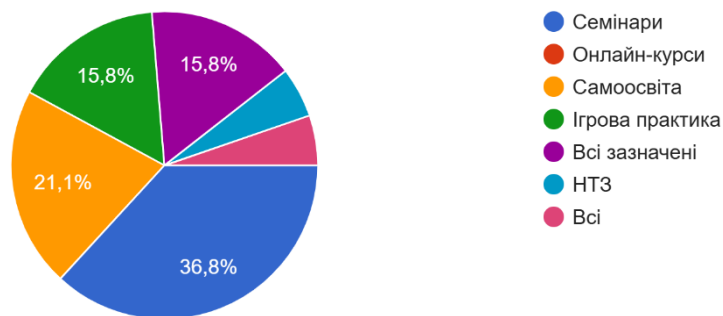


Рисунок 3.43 – Форми підвищення кваліфікації

Лише 1 респондент вважає, що судді повністю захищені на правовому рівні, 13 — частково, 5 — ні. Це підкреслює необхідність покращення правового забезпечення суддів та формалізації механізмів захисту під час конфліктів і суперечливих ситуацій (рис. 3.44).

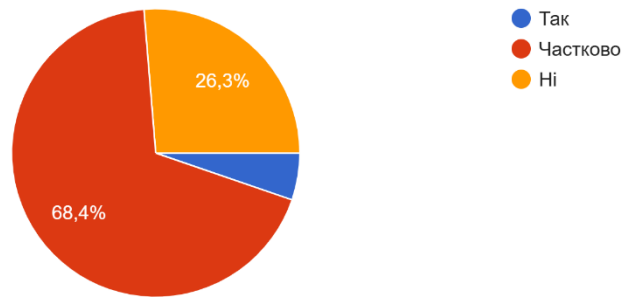


Рисунок 3.46 – Захищеність суддів на правовому рівні

Експерти пропонують зробити процес відбору прозорим, об'єктивним та технологічно підсиленим. Найчастіше згадуються прозорі критерії, регулярні тренінги, менторство, аналітична оцінка за відео та AI, психологічне тестування та зворотний зв'язок (табл. 3.15). Такі зміни дозволять підвищити якість суддів та зменшити суб'єктивні фактори у відборі.

Таблиця 3.15 – Пропозиції респондентів щодо покращення процесу відбору

Напрямок	Відповіді респондентів
Прозорі критерії	Прозорі критерії відбору, публікація чітких стандартів, зважена система оцінювання
Аналітика та оцінка	Оцінювання ефективності на основі даних, відеоаналіз, інструменти штучного інтелекту
Незалежні комітети	Незалежні суддівські комітети, ротація їхніх членів
Тренінги та сертифікація	Безперервне навчання та сертифікація, програми обміну
Зворотний зв'язок	Механізми зворотного зв'язку та підзвітності, оцінювання від гравців і тренерів
Різноманітність та інклюзія	Різноманітність та інклюзія, підтримка суддів з різним досвідом і різної статі
Технології	Віртуальна реальність і симуляції, мобільні застосунки для оцінювання
Інші	Маркетинг, заохочення молоді, співбесіди, психологічні та когнітивні тести

Респонденти виділяють декілька ключових факторів, які могли б підвищити ефективність та задоволеність роботою: систематичне навчання та оновлення правил, доступ до технологій та відеоаналізу, менторство та конструктивний зворотний зв'язок, психологічна та фізична підтримка, міжнародний досвід та прозора система оцінювання. Також згадували покращену оплату, семінари, страхування та юридичний захист. Це свідчить,

що судді прагнуть комплексного розвитку та підтримки для професійного зростання (табл. 3.16).

Таблиця 3.16 – Умови для покращення кар’єри судді

Аспект	Відповіді респондентів
Освітні програми	Безперервна освіта, підготовка просунутого рівня, семінари, оновлення правил
Менторство та зворотний зв’язок	Наставництво, конструктивний зворотний зв’язок, структурований зворотний зв’язок від старших суддів
Психологічна та фізична підтримка	Програми фізичної та психологічної підтримки
Доступ до технологій	Інструменти відеоаналізу, оцінювання ефективності
Міжнародний досвід	Можливості для набуття міжнародного досвіду
Правова та фінансова підтримка	Прозора система оцінювання, оплата праці, страхування, правовий захист
Практика	Більше матчів, більше льодової практики, ігрове середовище

Респонденти пропонують зробити розвиток суддів більш прозорим і структурованим: чіткі критерії підвищення, регулярний фідбек після матчів, менторство, відеоаналіз та сучасні освітні методи. Також виділяють необхідність психологічної підготовки, практичних ігор, раннього навчання та міжнародного досвіду. Загалом пропонується інтегрований підхід із прозорою системою оцінювання та підтримкою на всіх рівнях (табл. 2.16).

Таблиця 3.17 – Пропозиції щодо розвитку системи суддів

Напрямок	Відповіді респондентів
Прозора система розвитку	Чіткі критерії кар’єрного зростання, прозора система підвищення
Фідбек і менторство	Регулярний зворотний зв’язок, наставництво, робота в парі з досвідченими суддями
Практика та тренування	Більше практики в реальних матчах, структуроване та безперервне тренування
Психологічна підтримка	Психологічна та ментальна підтримка, управління стресом
Використання технологій	Відеоаналіз, штучний інтелект, показники ефективності
Мотивація та популяризація	Оплата праці, більше семінарів, популяризація серед молоді, професіоналізація

Ефективна система відбору та підготовки спортивних арбітрів є ключовою умовою для забезпечення справедливості та якості проведення змагань. Проведене анкетування українських суддів виявило низку системних

проблем, які потребують комплексного вирішення. Зокрема, 63,2% опитаних арбітрів наголошують на необхідності реформування чинної моделі підготовки та відбору. Отже, модернізація цієї системи повинна спиратися не лише на міжнародні стандарти, а й на реальні результати досліджень, що демонструють стан вітчизняної суддівської інфраструктури.

Запровадження практик Міжнародної федерації хокею (ІНФ) має стати фундаментом для уніфікації української системи оцінювання суддів [29]. Результати опитування свідчать, що значна частина респондентів відчуває брак чітких та зрозумілих критеріїв відбору: 36,8% оцінюють процес лише як частково об'єктивний, а 47,4% наголошують на недостатній відкритості інформації про критерії та процедури.

У міжнародній практиці особлива увага приділяється системності та прозорості тестових завдань. Адаптація тестів ІНФ дозволить [30]:

- стандартизувати вимоги до майбутніх арбітрів;
- забезпечити однаковий підхід до оцінювання технічних, фізичних і психологічних навичок;
- мінімізувати ризики суб'єктивізму.

Таблиця 3.18 демонструє порівняння традиційної української системи та стандартів ІНФ.

Таблиця 3.18 – Порівняння підходів до відбору

Параметр	Українська система	Стандарти ІНФ
Прозорість критеріїв	Часткова, нечітко визначена	Повна відкритість та публічність
Практичні тести	Нерегулярні, неоднорідні	Систематичні та стандартизовані
Психологічні тести	Відсутні у 84,2% випадків	Обов'язкові оцінки стресостійкості
Використання відеоаналізу	Обмежене (52,6% не мають доступу)	Обов'язковий елемент підготовки

Уніфікація критеріїв — ключова передумова підвищення довіри суддівського корпусу [31]. Дослідження засвідчило, що саме відсутність зрозумілих і прозорих стандартів сприяє поширенню суб'єктивних оцінок.

Стандартизовані критерії повинні включати [31]:

- технічні вимоги (знання правил, ситуаційне мислення);

- фізичну підготовку (спеціальні нормативи для різних видів суддівства);
- психологічні параметри (стресостійкість, уміння керувати конфліктами);
- дисциплінарні та етичні показники.

Опитування підтверджує актуальність такого підходу: 36,8% учасників вказують на часткову об'єктивність оцінювання, що свідчить про необхідність введення прозорої системи критеріїв.

Якість суддівської підготовки значною мірою залежить від професіоналізму інструкторів. Результати опитування демонструють відчутний дефіцит практичних занять: 47,4% суддів не мали спеціалізованих тренувань, а 78,9% не проходили стажування перед початком роботи.

Для усунення прогалин у системі підготовки необхідно організувати регулярні курси для інструкторів суддівства. Програма має включати:

- аналіз змін правил;
- сучасні методики тренування та оцінювання;
- практичні модулі з відеоаналізу.

Обмін досвідом із міжнародними організаціями — дієвий механізм підвищення кваліфікації інструкторів. Потенційні напрями співпраці [32]:

- стажування українських інструкторів у європейських федераціях;
- спільні семінари та майстер-класи;
- застосування єдиних методичних матеріалів.

Така модель ґрунтується на результатах опитування: респонденти чітко вказують на нестачу якісної практичної підготовки, що підтверджує актуальність модернізації інституту інструкторів.

Запровадження системи рейтингів дозволить формувати суддівські призначення на основі об'єктивних результатів, а не суб'єктивної думки окремих осіб. Механізм регулярного оцінювання має включати [33]:

- контроль якості суддівства шляхом аналізу ключових епізодів;
- оцінки роботи арбітра інспекторами;

- регулярне оновлення рейтингу на основі середнього результату.

Опитування підтверджує необхідність такого підходу: 52,6% суддів не мають доступу до відеопереглядів, що свідчить про відсутність системної роботи із помилками.

Створення єдиної платформи відеоаналізу дозволить:

- уніфікувати процес навчання;
- забезпечити зворотний зв'язок для суддів;
- підвищити якість рішень у складних ігрових епізодах.

Таблиця 3.19 – Поточний доступ до відеоаналізу серед суддів

Показник	Частка респондентів
Мають регулярний доступ	26,3%
Частково мають доступ	21,1%
Не мають доступу	52,6%

Сучасні вимоги до арбітра включають не лише технічні навички, а й високий рівень фізичної та психологічної готовності. Результати опитування показують, що 84,2% суддів ніколи не проходили психологічне тестування, що створює ризики неготовності до роботи в стресових умовах.

Оновлена система повинна враховувати [34]:

- вимоги до швидкісної витривалості;
- специфіку рухової роботи судді на майданчику;
- індивідуальні показники функціональної підготовки.

Психологічний відбір має стати обов'язковою частиною системи відбору. Він повинен включати [35]:

- тести на оцінку рівня стресостійкості;
- профілі особистісних характеристик;
- тренінги з емоційної регуляції та управління конфліктами.

Результати опитування підтверджують: значна частина суддів стикається з професійним вигоранням, а відсутність психологічної підтримки призводить до втрат кадрів.

Майже половина опитаних (47,4%) зазначила, що не отримувала матеріальної допомоги з екіпіруванням, що створює фінансові бар'єри для старту кар'єри. Тому мотиваційні програми є необхідним інструментом залучення нових кадрів.

Можливі механізми підтримки:

- компенсація вартості екіпірування;
- надання грантів на навчання;
- фінансові бонуси за успіхи в рейтинговій системі;
- програми наставництва для новачків.

Проведене анкетування чітко демонструє потребу в комплексній реформі системи підготовки та відбору суддів в Україні. Запровадження міжнародних стандартів ПНФ, створення системи рейтингів, удосконалення психологічного та фізичного тестування, модернізація інституту інструкторів і впровадження фінансових стимулів створять підґрунтя для формування професійного та конкурентного суддівського корпусу.

Результати дослідження підтверджують, що судді готові до реформ, а наявні проблеми — це не окремі випадки, а системні виклики. Їх вирішення дозволить гармонізувати українські стандарти суддівства з міжнародними практиками та забезпечити справедливість і високу якість суддівських рішень у спортивних змаганнях.

Висновок до розділу 3

Отже, результати опитування та аналіз системи відбору і підготовки суддів у хокеї свідчать про наявність значного досвіду серед експертів, водночас підкреслюють слабку структурованість початкових етапів відбору та нерівномірність доступу до ресурсів. Вік, досвід і географічне різноманіття респондентів дозволяють поєднати міжнародний досвід із перспективою молодих фахівців, однак системні недоліки, такі як відсутність прозорих критеріїв, обмежена фінансова мотивація, нерівномірність регіональної підготовки та слабке використання сучасних технологій, знижують

ефективність процесу. Експерти наголошують на необхідності запровадження прозорих стандартів відбору, регулярних тренінгів, менторства, аналітичної оцінки, психологічного тестування та зворотного зв'язку. Узагальнено, українська система має міцну організаційну основу й відповідає міжнародним стандартам ІНФ частково, проте потребує модернізації інфраструктури, централізації навчання та гармонізації процедур, що дозволить підвищити якість суддівства та об'єктивність відбору.

Аналіз анкетування показав, що українська система підготовки суддів має міцну теоретичну базу та залучає досвідчених фахівців, проте суттєво поступається міжнародним стандартам у практичній, фізичній та психологічній підготовці: більшість респондентів недостатньо тренуються на льоду та у залі, не проходять психологічного супроводу, отримують обмежений зворотний зв'язок і мають нерівномірний доступ до наставництва, через що виникає розрив між теоретичними знаннями та практичними навичками, а також підвищується ризик помилок у матчах; для підвищення ефективності та відповідності світовим вимогам необхідна комплексна програма, що включатиме регулярну фізичну підготовку, спеціалізовані практичні заняття та симуляції, систематичний відеоаналіз, психологічну підтримку та структуроване менторство.

Результати опитування українських суддів свідчать про критичну потребу у реформуванні системи відбору та підготовки арбітрів: більшість респондентів вказують на непрозорість критеріїв відбору, недостатній доступ до практичних тренувань, відеоаналізу та психологічної підтримки, нерегулярність підвищення кваліфікації та обмежену правову і фінансову захищеність, що створює ризики низької об'єктивності оцінювання, помилок у матчах та професійного вигорання; для підвищення ефективності та мотивації суддів пропонується комплексний підхід, який передбачає прозорі стандарти відбору, регулярне навчання та сертифікацію, структуроване менторство, використання сучасних технологій і відеоаналізу, обов'язкове психологічне та фізичне тестування, матеріальну підтримку, а також

інтеграцію міжнародного досвіду, що дозволить формувати професійний, конкурентний та об'єктивний суддівський корпус.

Таким чином, удосконалення системи відбору та підготовки суддів в Україні є не лише внутрішньою потребою спортивної галузі, але й стратегічним завданням для інтеграції у світовий хокейний простір. Реалізація запропонованих заходів сприятиме підвищенню авторитету українського суддівства, забезпеченню довіри учасників і глядачів, зменшенню ризику помилок та професійного вигорання, а також створенню стабільної основи для розвитку хокею на всіх рівнях — від юнацьких ліг до міжнародних турнірів.

РОЗДІЛ 4. ОСНОВНІ КРИТЕРІЇ ВІДБОРУ СУДДІВ З ХОКЕЮ З ШАЙБОЮ НА ПОЧАТКУ КАР'ЄРИ

4.1 Фізична підготовленість суддів як критерій відбору

Більшість респондентів (14 із 19) тренувалися 0–1 раз на тиждень, лише 5 респондентів мали більш інтенсивні тренування (рис. 4.1.). Це свідчить про недостатню регулярність практичної підготовки на льоду для початківців.

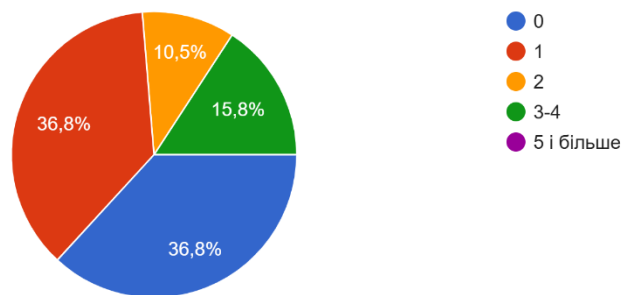


Рисунок 4.1 – Частота тренувань на льоду

Тренування у залі респонденти відвідували ще рідше: 10 осіб не займалися взагалі, 2 — 1 раз на тиждень, решта — 2–5 разів (рис. 4.2). Це підкреслює нерівномірність фізичної підготовки та потребу у систематизації тренувального процесу.

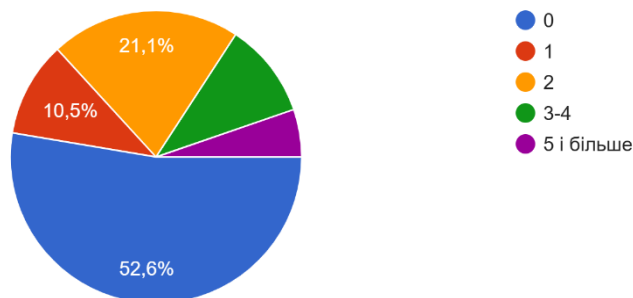


Рисунок 4.2 – Частота занять у залі

Фізична підготовка оцінювалась як дуже важлива: 10 респондентів поставили максимальну оцінку 5, 7 — 4, лише 2 — 3, а жодного разу не було

оцінок 1 чи 2. Це свідчить, що фізична готовність є критичною для ефективного суддівства на льоду (рис. 4.3).

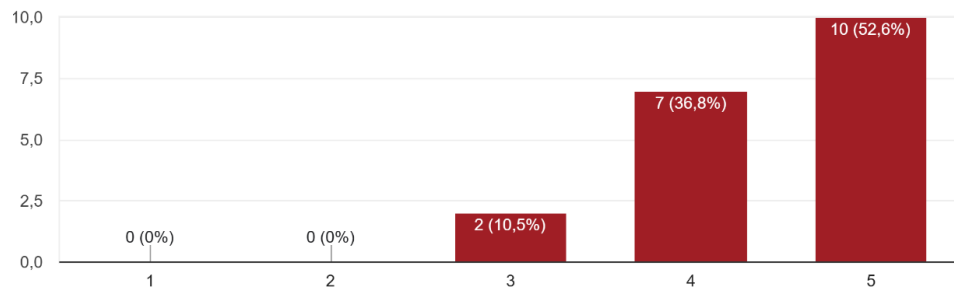


Рисунок 4.3 – Важливість фізичної підготовки

Респонденти найчастіше зазначали необхідність покращення психологічної стійкості, практики швидкого прийняття рішень, комунікаційних навичок, позиціонування на льоду та використання сучасних технологій (відеоаналіз, тренінги). Також згадували продовження тривалості навчання, структуроване менторство та більше практичних ігрових симуляцій. Це підкреслює потребу комплексного підходу до підготовки, що поєднує теорію, практику та психологічну підтримку.

Таблиця 4.1 – Аспекти підготовки суддів, які слід покращити

Аспект	Відповіді респондентів
Психологічна підготовка	Краща психологічна підготовка, підвищення психологічної стійкості
Прийняття рішень та позиціонування	Практика прийняття рішень, позиціонування та швидке ухвалення рішень під тиском, правильні лінії огляду та позиціонування
Комунікаційні навички	Розвиток комунікаційних навичок, командна робота
Використання технологій	Використання технологій, доступ до сучасних інструментів відеоаналізу
Тривалість та практичні симуляції	Збільшення тривалості підготовки, більше тренувальних занять, управління грою
Менторство	Структуроване менторство, закріплення наставника за кожним суддею
Загальні пропозиції	Покращення всіх аспектів підготовки, всебічний розвиток, розширення бази знань

Респонденти найбільше виділяли психологічну складність: управління емоціями, швидке прийняття рішень під тиском, взаємодія з гравцями та

тренерами. Також згадували складність адаптації з позиції гравця на роль судді, фізичну підготовку та знання правил. Це підкреслює потребу комплексної підготовки, що включає психологічну стійкість, практику та підтримку наставників.

Таблиця 4.2 – Найскладніші аспекти підготовки суддів

Аспект	Відповіді респондентів
Психологічна складність	Управління психологічним станом, збереження спокою під тиском, робота з реакціями гравців і тренерів
Прийняття рішень	Швидке та правильне ухвалення рішень під тиском, правильність прийняття рішень
Адаптація з гравця на суддю	Перебудова з позиції гравця на позицію судді, адаптація до нової ролі
Фізична та технічна підготовка	Фізична підготовка, знання правил, позиціонування
Колективна робота	Командна робота, взаємодія в колективі

Фізична підготовка арбітра є критичною складовою його професійної ефективності. В умовах сучасного хокею високі швидкості гри та інтенсивність контактних ситуацій вимагають від суддів не лише знання правил та тактичного мислення, а й високого рівня фізичних кондицій. Основними фізичними якостями, що визначають якість суддівства, є швидкість, витривалість, координація та робота на ковзанах [36].

Швидкість забезпечує здатність арбітра своєчасно реагувати на зміни ігрової ситуації та тримати темп гри, що особливо критично під час стрімких атак та контратак [37].

Витривалість визначає здатність підтримувати високу інтенсивність руху протягом усього матчу. Високий рівень витривалості знижує ймовірність втоми у ключові моменти гри, що безпосередньо впливає на точність суддівських рішень.

Координація важлива для безпечного та ефективного маневрування на льоду, особливо у щільних ігрових епізодах, коли арбітр має швидко змінювати напрямок руху та уникати контакту з гравцями [38].

Робота на ковзанах є базовою вимогою для всіх арбітрів. Високий рівень катання дозволяє судді швидко долати відстань між лініями, змінювати позиції

та утримувати оптимальну дистанцію до гравців, що сприяє точності прийняття рішень.

Опитування серед 6 українських арбітрів показало, що значна частина респондентів не приділяє системної уваги розвитку цих фізичних якостей. Так, 52,6% суддів не займаються у спортзалі протягом тижня, а ще 21,1% тренуються лише двічі на тиждень. Це свідчить про недостатній рівень розвитку витривалості та силових якостей, що може негативно позначатися на швидкості реакцій та загальній функціональній готовності.

Результати опитування щодо льодової підготовки показали, що 36,8% арбітрів не мають окремих тренувань на льоду, а ще 36,8% тренуються лише один раз на тиждень. Це означає, що для більшості суддів єдиним засобом вдосконалення техніки катання стають офіційні матчі, що не дозволяє цілеспрямовано працювати над маневруванням, стартовою швидкістю та катанням спиною вперед.

Для оцінки фізичних кондицій арбітрів застосовуються різні тести [39]:

- Віражі на льоду – перевірка техніки маневрування та стабільності під час швидких змін напрямку.
- Прискорення – тестування швидкості старту та коротких спринтів.
- Тести на витривалість – оцінка здатності підтримувати високий темп протягом всього матчу (наприклад, тести на дистанції 6×30 м з відновленням).

Згідно з вимогами Міжнародної федерації хокею (ІІНФ), судді повинні проходити регулярні тестування на витривалість, прискорення та техніку катання. Наприклад [40]:

- Прискорення 2×30 м – $\leq 6,5$ с
- Віражі на льоду – ≤ 14 с на коло
- Тест на витривалість (6×30 м) – ≤ 50 с сумарно

У порівнянні з цими стандартами більшість українських арбітрів через недостатню регулярну підготовку ризикують не відповідати нормативам при міжнародних відборах.

Опитування показало, що 47,4% респондентів не мали практичних занять, розроблених спеціально для арбітрів. Відсутність таких тренувань унеможливує моделювання складних ігрових епізодів, де фізична підготовка поєднується з прийняттям рішень. Це підтверджує гіпотезу про розрив між теоретичними вимогами та реальною фізичною готовністю арбітрів.

Високий рівень фізичної підготовки є важливим прогнозуючим фактором успіху суддівської кар'єри. Судді, які регулярно підтримують форму в залі та на льоду, здатні швидше адаптуватися до високого темпу гри, уникати травм та ефективніше позиціонуватися на полі. Віковий аспект також відіграє ключову роль: серед респондентів 42,1% були судді віком 35+ років, для яких регулярне тренування є критично важливим через природне зниження швидкості та витривалості.

4.2 Психологічні якості та комунікативні здібності суддів

Більшість респондентів оцінили свою стресостійкість як середню або вище середнього: 6 респондентів — 3, 4 респонденти — 4, 4 респонденти — 5, 3 — 2, 2 — 1. Це свідчить про помірний рівень готовності до стресових ситуацій на старті професії (рис. 4.4).

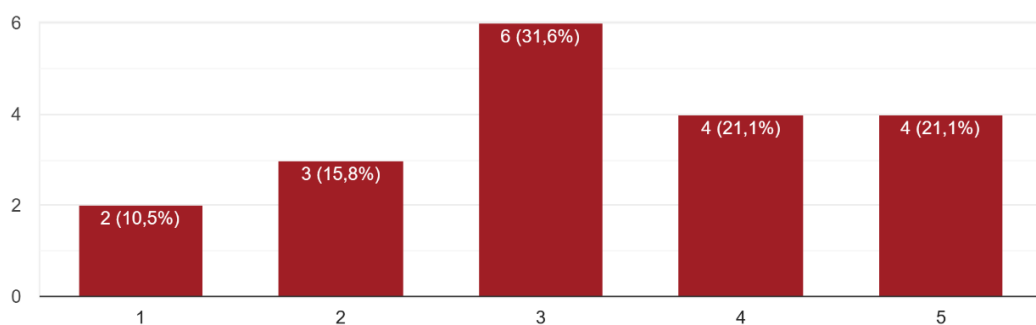


Рисунок 4.4 – Стресостійкість на момент входження у професію

Респонденти оцінюють психологічну підтримку як переважно слабку або середню: 5 осіб поставили 1 (слабка), 3 — 2, 6 — 3, 1 — 4 і 4 — 5 (сильна). Це свідчить, що психологічна підтримка у процесі підготовки суддів часто

недостатня, а її покращення могло б зменшити стрес новачків та підвищити ефективність навчання (рис. 4.5).

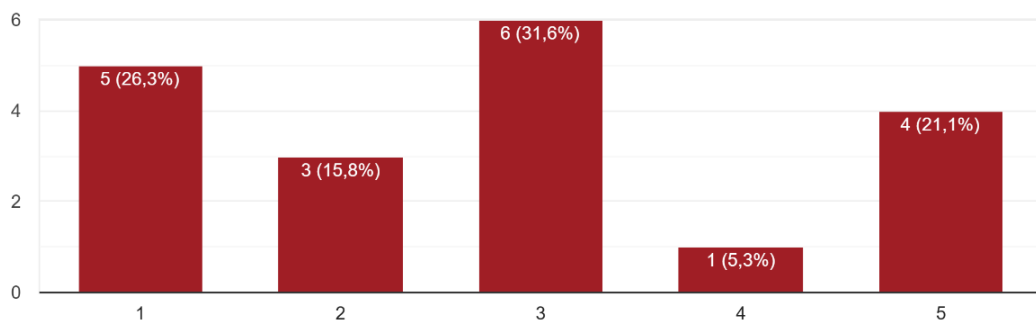


Рисунок 4.5 – Оцінка психологічної підтримки під час навчання

Більшість респондентів відчувають середній рівень стресу під час матчів: 12 оцінок на рівні 3, 6 — на 2, 1 — на 1. Жоден респондент не вказав рівень 4–5. Це свідчить, що початківці відчувають певний стрес, але він не є критичним і здебільшого контрольований (рис. 2.39).

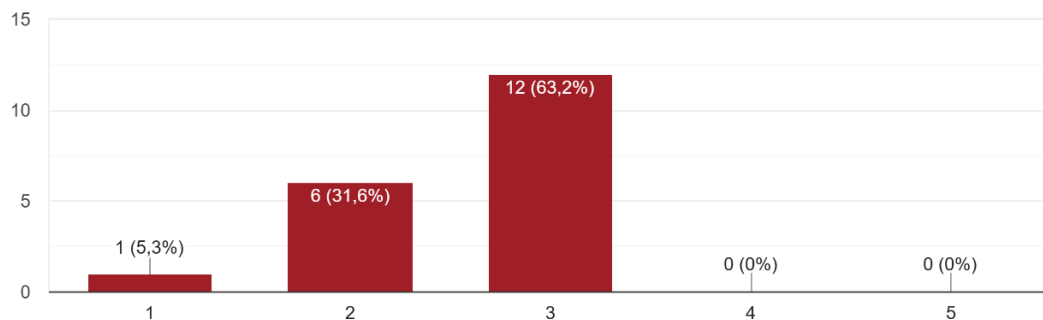


Рисунок 4.6 – Рівень стресу під час матчів

9 респондентів іноді відчувають вигорання, 5 — часто, і 5 — ніколи. Це свідчить про високе психоемоційне навантаження у роботі судді та потребу в системі підтримки для запобігання професійному стресу (рис. 4.7).

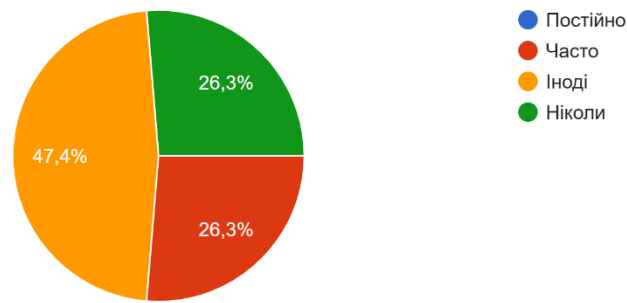


Рисунок 4.7 – Відчуття професійного вигорання

Більшість респондентів (13) відчують підтримку від колег, 6 — частково. Це демонструє важливість колективної взаємопідтримки для успішного виконання професійних обов’язків, особливо під час стресових ситуацій (рис. 4.8).

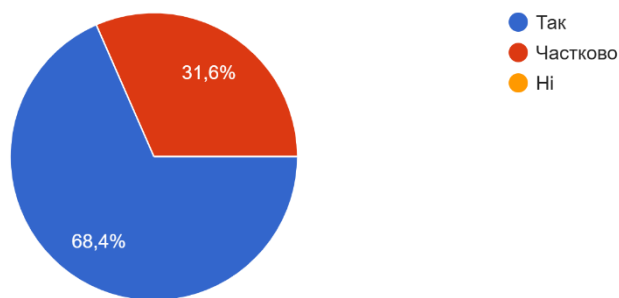


Рисунок 4.8 – Підтримка від колег

Респонденти найчастіше зазначали необхідність покращення психологічної стійкості, практики швидкого прийняття рішень, комунікаційних навичок, позиціонування на льоду та використання сучасних технологій (відеоаналіз, тренінги). Також згадували продовження тривалості навчання, структуроване менторство та більше практичних ігрових симуляцій. Це підкреслює потребу комплексного підходу до підготовки, що поєднує теорію, практику та психологічну підтримку.

Таблиця 4.3 – Аспекти підготовки суддів, які слід покращити

Аспект	Відповіді респондентів
Психологічна підготовка	Краща психологічна підготовка, підвищення психологічної стійкості
Прийняття рішень та позиціонування	Практика прийняття рішень, позиціонування та швидке ухвалення рішень під тиском, правильні лінії огляду та позиціонування
Комунікаційні навички	Розвиток комунікаційних навичок, командна робота
Використання технологій	Використання технологій, доступ до сучасних інструментів відеоаналізу
Тривалість та практичні симуляції	Збільшення тривалості підготовки, більше тренувальних занять, управління грою
Менторство	Структуроване наставництво, закріплення наставника за кожним суддею
Загальні пропозиції	Покращення всіх аспектів підготовки, всебічний розвиток, розширення бази знань

Респонденти найбільше виділяли психологічну складність: управління емоціями, швидке прийняття рішень під тиском, взаємодія з гравцями та тренерами. Також згадували складність адаптації з позиції гравця на роль судді, фізичну підготовку та знання правил. Це підкреслює потребу комплексної підготовки, що включає психологічну стійкість, практику та підтримку наставників.

Таблиця 4.4 – Найскладніші аспекти підготовки суддів

Аспект	Відповіді респондентів
Психологічна складність	Управління психологічним станом, збереження спокою під тиском, робота з реакціями гравців і тренерів
Прийняття рішень	Швидке та правильне ухвалення рішень під тиском, точність прийняття рішень
Адаптація з гравця на суддю	Перехід від ролі гравця до ролі судді, адаптація до нової ролі
Фізична та технічна підготовка	Фізична підготовка, знання правил, позиціонування на льоду
Колективна робота	Командна робота, взаємодія в колективі

Респонденти вказують, що найскладнішим у роботі є управління тиском з боку гравців, тренерів і глядачів, при цьому необхідно залишатися спокійним та об'єктивним. Також складність додає швидкість гри, вимога приймати миттєві рішення, а критика може надходити навіть у випадку правильного рішення. Інші фактори включають логістику (тривалі поїздки), недостатній рівень підготовки колег, конфлікти з батьками в дитячому хокеї та низьку

оплату праці. Це підкреслює, що професія судді вимагає високої психологічної стійкості та організаційних навичок.

Таблиця 4.5 – Найскладніші аспекти роботи судді

Аспект	Відповіді респондентів
Психологічний тиск	Управління тиском від гравців, тренерів та глядачів; збереження спокою та об'єктивності; критика
Швидкість гри та прийняття рішень	Миттєве ухвалення рішень, спірні ігрові моменти
Логістика	Поїздки (4–5 годин до матчу)
Підготовка колег	Робота з менш досвідченими суддями, слабка підготовка колег
Конфлікти з учасниками	Сердиті гравці, некомпетентні тренери, батьки в юнацькому хокеї, токсична поведінка гравців
Організаційні/матеріальні	Недостатність часу, мала оплата, відсутність комунікації

Респонденти підходять до критики професійно, більшістю випадків реагуючи спокійно та конструктивно. Вони відокремлюють емоції від оцінки власної роботи, використовують зворотний зв'язок для вдосконалення та звертаються до відеоаналізу або наставників. Дехто ігнорує нераціональні коментарі, концентруючись на власних рішеннях та порадах колег. Це свідчить про розвиток навичок самоконтролю та професійної зрілості (табл. 4.6).

Таблиця 4.6 – Реакція суддів на критику рішень

Підхід до критики	Відповіді респондентів
Спокійно та конструктивно	Зосереджуюсь на збереженні спокою, чітко комунікую, переглядаю рішення
Ігнорування емоційної критики	Не звертаю уваги на критику від вболівальників, не приймаю образливі коментарі близько до серця
Використання наставництва	Консультації з керівником або наставником
Пояснення рішення	Пояснюю, чому ухвалив саме таке рішення
Залежно від ситуації	Залежно від ситуації, рівня стресу, настрою

Психологічні якості та комунікативні здібності суддів з хокею з шайбою відіграють не меншу роль, ніж фізична підготовка. У багатьох випадках саме ці риси визначають, чи зможе арбітр ефективно виконувати свої обов'язки, зберігати об'єктивність і контролювати ситуацію на льоду навіть у

найнапруженіші моменти гри. Хокей – це динамічний, емоційно насичений вид спорту, у якому часто трапляються конфлікти, суперечки, неочікувані події. Суддя постійно перебуває під тиском — з боку гравців, тренерів, глядачів і навіть власної команди арбітрів. Тому вміння зберігати спокій, стриманість і концентрацію є базовими психологічними якостями для успішного суддівства[41].

Однією з головних рис є емоційна стійкість. Суддя має залишатися врівноваженим незалежно від того, наскільки емоційною є ситуація на майданчику. Навіть коли гравці сперечаються, тренери висловлюють невдоволення або трибуни активно реагують на рішення, арбітр не повинен піддаватися тиску. Його спокій і впевненість створюють атмосферу контролю, допомагають уникнути ескалації конфліктів. Емоційна зрілість дозволяє судді приймати зважені рішення, не керуючись миттєвими емоціями [42].

Важливим аспектом є здатність до концентрації уваги. Під час матчу арбітр має одночасно стежити за шайбою, розташуванням гравців, контактами, змінами складів і навіть поведінкою тренерів на лаві. Будь-яке відволікання може призвести до помилки, яка вплине на результат гри. Тому відбір суддів часто включає психологічні тести на рівень концентрації, стійкість уваги та здатність швидко переключатися між кількома джерелами інформації.

Не менш важливою якістю є здатність приймати рішення в умовах дефіциту часу. У хокейних матчах судді мають реагувати миттєво — іноді за частки секунди потрібно оцінити епізод і винести рішення [43]. Такі дії вимагають розвиненого аналітичного мислення, уміння швидко зважувати варіанти й брати на себе відповідальність. Для цього арбітр повинен мати високий рівень самоконтролю та впевненості у власних діях. Впевненість формується не лише через досвід, а й через глибоке знання правил, постійні тренування та участь у різних ігрових ситуаціях, навіть у симуляційних умовах під час навчання.

Окрему роль у суддівстві відіграють комунікативні здібності. Суддя має бути не лише об'єктивним, а й здатним правильно спілкуватися з гравцями та тренерами. У багатьох випадках від того, як арбітр висловлює свої рішення, залежить реакція команди. Якщо суддя вміє коротко, чітко й спокійно пояснити свою позицію, це знижує рівень агресії, зменшує кількість конфліктів і допомагає підтримувати атмосферу взаємної поваги [44]. Особливо це важливо для молодих суддів, які тільки починають кар'єру, адже вони часто стикаються з тиском і намагаються довести свою компетентність. Правильна комунікація дозволяє їм не лише відстояти своє рішення, а й здобути авторитет.

Комунікативна компетентність судді включає вміння не лише говорити, а й слухати. Арбітр повинен розуміти емоційний стан гравців, оцінювати ситуацію й передбачати розвиток конфлікту. Часто достатньо короткої фрази чи спокійного жесту, щоб запобігти спалаху емоцій. Успішні арбітри відзначаються здатністю використовувати невербальні засоби спілкування — жести, міміку, пози — які допомагають передавати впевненість і контроль над ситуацією без зайвих слів [45].

Ще одним важливим аспектом є психологічна готовність до критики. Судді часто стають об'єктами негативних емоцій після спірних моментів. Тиск із боку публіки, коментарі в медіа або невдоволення команд можуть сильно впливати на моральний стан. Тому арбітри повинні мати здатність не сприймати критику особисто, а аналізувати її конструктивно. У системі підготовки суддів усе частіше застосовують тренінги з психологічної саморегуляції, стрес-менеджменту й розвитку стійкості до зовнішнього тиску.

Крім того, важливою є здатність працювати в команді. Суддівство в хокеї — це не індивідуальна діяльність, а спільна робота кількох арбітрів, які повинні взаємодіяти, координувати дії й підтримувати один одного. Конфлікти між суддями або невміння домовитися під час матчу можуть призвести до суперечливих рішень і втрати контролю над грою. Тому суддя

повинен бути відкритим до співпраці, вміти приймати зворотний зв'язок і підтримувати колег[46].

Психологічна підготовка є також основою для формування суддівської етики. Арбітр повинен усвідомлювати свою роль як гаранта чесності та справедливості. Його поведінка, манера спілкування, навіть реакція на помилки — усе це формує його репутацію. Суддя, який має сильні психологічні якості, завжди зберігає спокій, стриманість і гідність, навіть у складних обставинах [47].

Отже, психологічні якості та комунікативні здібності суддів у хокеї з шайбою визначають не лише їхню професійну успішність, а й рівень довіри з боку учасників гри. Саме вони допомагають арбітру залишатися об'єктивним, авторитетним і впевненим навіть тоді, коли ситуація на льоду стає максимально напруженою. Розвиток цих якостей має бути обов'язковою складовою системи відбору та підготовки суддів, адже лише поєднання високої фізичної форми, психологічної стійкості та ефективної комунікації створює справжнього професіонала своєї справи.

Брак психологічної підготовки. Судді часто стикаються з великим тиском з боку гравців, тренерів та вболівальників, що вимагає спеціальної підготовки. Багато хто залишає суддівство через надмірний психологічний пресинг, відсутність підтримки та методик для подолання стресових ситуацій.

4.3 Теоретична підготовленість та професійна компетентність суддів

Найчастіше респонденти виділяли теоретичну підготовку (9 відповідей) та навчання позиціонуванню на льоду (6 відповідей) як найбільш корисні. Менше значення було надано відеоаналізу, психологічній підготовці та тренінгам з комунікації. Це свідчить про важливість базових правил гри та практичного розташування на льоду для ефективного суддівства (рис. 4.9).

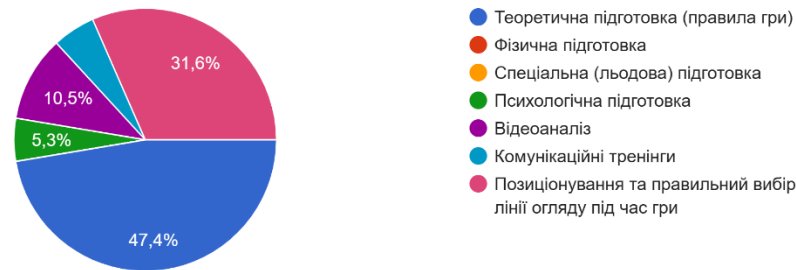


Рисунок 4.9 – Найбільш корисний компонент підготовки

Респонденти обрали комунікаційні навички (15), знання правил гри (14) та фізичну підготовку (10) як ключові критерії. Додатково виділяли психологічну стійкість (9) та досвід суддівства (4). Це свідчить, що при відборі цінуються комплексні компетенції: фізичні, технічні та соціальні (рис. 2.49).

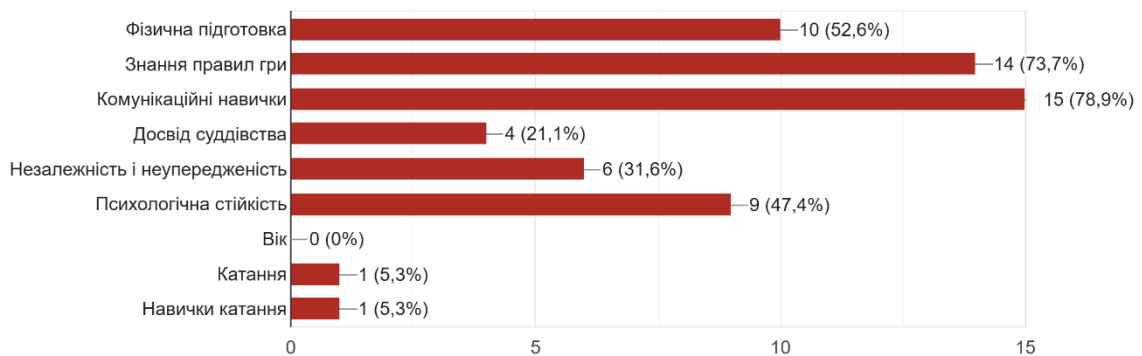


Рисунок 4.10 – Найважливіші критерії при відборі судді

Відповіді респондентів вказують на важливість знання правил та регламентів (12), відчуття гри (13), командної роботи (10) та фізичної та льодової підготовки (по 7). Психологічна стійкість та реакція на тиск також оцінюється як необхідна навичка (7), що демонструє комплексність підготовки початківця (рис. 4.11).

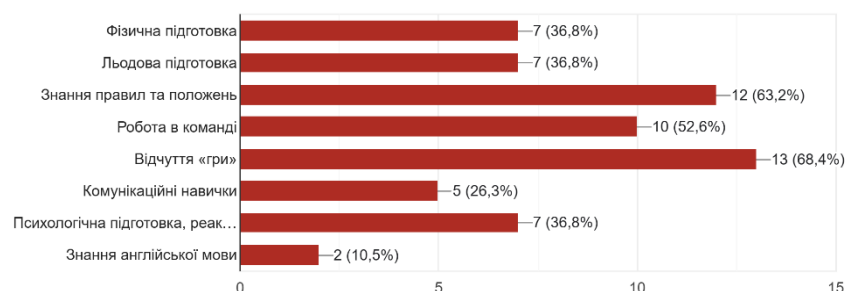


Рисунок 4.11 – Характеристики судді на початку кар'єри

Найбільш важливими якостями судді респонденти визначили знання правил та регламентів, позиціонування на льоду, відчуття гри, командну роботу, комунікаційні та психологічні навички. Це підтверджує, що ефективний суддя поєднує фізичну, технічну, тактичну та психологічну підготовку (рис. 4.12).



Рисунок 4.12 – Основні якості судді

Аналіз відповідей респондентів свідчить, що більшість експертів позитивно оцінюють вплив програм підготовки на розвиток суддівського корпусу. Зокрема, 8 опитаних зазначили, що програма значною мірою сприяє розвитку арбітражу, а ще 7 підтвердили, що вона вже суттєво вплинула на якість роботи арбітрів (рис. 4.13).

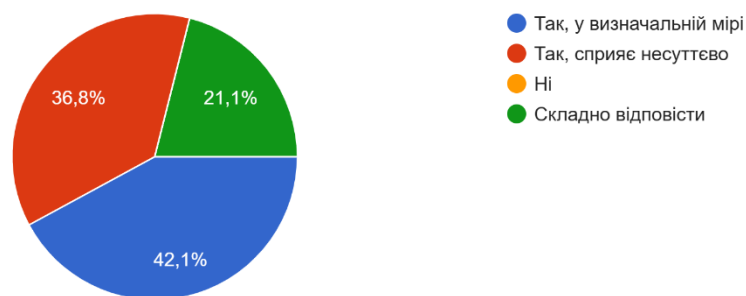


Рисунок 4.13 – Розподіл відповідей щодо впливу програм підготовки арбітрів

Основними мотивами були особистий інтерес до хокею, бажання залишатися у спорті після завершення кар'єри гравця, поради тренерів або

членів сім'ї, а також прагнення фізичної активності та професійного розвитку (табл. 2.5.).

Таблиця 4.8 – Мотивація респондентів

Мотивація	Відповіді респондентів
Особистий інтерес до хокею	Мій сильний інтерес до хокею; моя пристрасть до хокею на льоду
Продовження кар'єри після завершення ігрової	Я був колишнім хокеїстом; я більше не міг грати
Вплив сім'ї чи друзів	Мій брат; батько; друзі
Вплив тренера або університету	Заохотив викладач у університеті; тренер; місцевий суддя
Прагнення фізичної активності та розвитку	Бажання не лише грати в хокей; прагнення продовжувати перебування на льоду
Інші мотиви	Гроші, можливість займатися чимось іншим; клуб, за який я грав

Респонденти виділяють декілька ключових факторів, які могли б підвищити ефективність та задоволеність роботою: систематичне навчання та оновлення правил, доступ до технологій та відеоаналізу, менторство та конструктивний зворотний зв'язок, психологічна та фізична підтримка, міжнародний досвід та прозора система оцінювання. Також згадували покращену оплату, семінари, страхування та юридичний захист. Це свідчить, що судді прагнуть комплексного розвитку та підтримки для професійного зростання (табл. 4.9).

Таблиця 4.9 – Умови для покращення кар'єри судді

Аспект	Відповіді респондентів
Освітні програми	Безперервна освіта, підготовка просунутого рівня, семінари, оновлення правил
Менторство та зворотний зв'язок	Наставництво, конструктивний зворотний зв'язок, структурований зворотний зв'язок від старших суддів
Психологічна та фізична підтримка	Програми фізичної та психологічної підтримки
Доступ до технологій	Інструменти відеоаналізу, оцінювання ефективності
Міжнародний досвід	Можливості для набуття міжнародного досвіду
Правова та фінансова підтримка	Прозора система оцінювання, оплата праці, страхування, правовий захист
Практика	Більше матчів, більше часу на льоду, ігрове середовище

Теоретичні знання та професійна компетентність суддів у хокеї з шайбою є фундаментом для їхньої успішної діяльності. Без глибокого

розуміння правил гри, структури турнірів, принципів арбітражу та етичних норм суддя не може забезпечити справедливість і контроль над матчем. На початковому етапі кар'єри формування теоретичної бази відіграє вирішальну роль, адже саме вона визначає, наскільки суддя зможе швидко адаптуватися до динамічних ситуацій на льоду, правильно тлумачити правила і зберігати об'єктивність.

Основу теоретичних знань становить досконале володіння офіційними правилами хокею з шайбою, затвердженими міжнародними федераціями, зокрема ІІНФ або національними асоціаціями. Суддя повинен не просто знати ці правила напам'ять, а й розуміти логіку їхнього застосування у конкретних ігрових ситуаціях. Наприклад, важливо вміти розрізняти навмисне і випадкове порушення, оцінювати ступінь небезпеки дій гравця, приймати рішення щодо прокидання чи вилучення без вагань. Такі знання потребують системного вивчення і регулярного оновлення, адже правила можуть змінюватися або уточнюватися з кожним сезоном[48].

Не менш важливою складовою професійної компетентності є розуміння структури гри. Суддя повинен усвідомлювати не тільки технічні аспекти, але й тактичні закономірності. Наприклад, суддя, який розуміє, як розгортається атака, які типові прийоми використовують захисники, або як формується комбінаційна гра, зможе краще передбачати дії спортсменів і займати оптимальну позицію для огляду епізоду. Такий підхід мінімізує ризик пропустити фол або неправильно оцінити ситуацію.

Важливою частиною компетентності є знання психології гравців та динаміки командних процесів. Суддя повинен розуміти, як на емоційному рівні реагують спортсмени на різні ситуації, коли потрібне попередження, а коли варто проявити гнучкість або терпіння. Знання принципів спортивної психології допомагає підтримувати контроль над грою і знижує ризик конфліктів [49].

Професійна компетентність включає також уміння швидко аналізувати події на льоду, приймати рішення в умовах дефіциту часу та високого тиску.

Вона формується завдяки поєднанню теорії та практики, тому молоді судді часто проходять стажування, відвідують навчальні семінари, аналізують відеозаписи матчів і розбирають типові помилки. Це дозволяє не тільки закріпити теоретичні знання, але й навчитися застосовувати їх на практиці.

Крім того, важливим елементом компетентності є правова обізнаність. Суддя має знати не лише спортивне законодавство, а й норми поведінки, що регулюють його діяльність як представника офіційної структури. Це стосується питань етики, відповідальності, конфіденційності та дотримання стандартів чесної гри. Недостатнє розуміння цих аспектів може призвести до упередженості або неправомірних рішень, які вплинуть на результат матчу [50].

Високий рівень теоретичної підготовки також дозволяє судді розвивати авторитет серед колег і спортсменів. Якщо арбітр упевнено цитує правила, логічно аргументує свої рішення та демонструє стабільність у діях, його авторитет зростає, а рівень довіри з боку команд і тренерів підвищується. Це створює сприятливу атмосферу на матчі та зменшує кількість конфліктів.

Отже, теоретичні знання та професійна компетентність — це не просто набір фактів чи навичок, а цілісна система, що визначає ефективність судді на будь-якому рівні змагань. На початку кар'єри саме ці складові є ключем до професійного росту, адже дозволяють молодому арбітру не лише впевнено почуватися на льоду, а й закласти основу для подальшого розвитку у суддівській кар'єрі.

Висновок до розділу 4

На основі проведеного аналізу можна зробити висновок, що підготовка українських арбітрів потребує комплексного підходу, який поєднує регулярні тренування на льоду та у залі, розвиток фізичних якостей (швидкість, витривалість, координація, робота на ковзанах), психологічну стійкість, комунікаційні навички та практику прийняття рішень. Незадовільна частота тренувань та відсутність спеціалізованих програм призводить до розриву між

вимогами сучасного хокею та реальною готовністю суддів, що може негативно впливати на якість суддівства, безпеку гри та кар'єрний розвиток арбітрів. Комплексна, систематична підготовка та менторська підтримка є критично необхідними для підвищення ефективності та професійного рівня суддів.

Аналіз даних показує, що психологічна підготовка та комунікативні навички є ключовими факторами ефективності суддів у хокеї з шайбою. Хоча більшість початківців демонструють помірний рівень стресостійкості та контрольованого стресу під час матчів, існує значний дефіцит психологічної підтримки та тренінгів, що підвищують стійкість до тиску. Судді відчують емоційне навантаження, потребують навичок управління емоціями, швидкого прийняття рішень, ефективної комунікації та роботи в команді. Розвиток цих компетенцій, підтримка наставників та спеціалізовані психологічні тренінги є критично важливими для підвищення професійної зрілості, запобігання вигоранню та формування авторитетного та об'єктивного арбітра, здатного ефективно функціонувати навіть у найнапруженіших ігрових ситуаціях.

Аналіз відповідей респондентів свідчить, що теоретична підготовка та навчання позиціонуванню на льоду є найважливішими елементами формування суддівської компетентності. Водночас для ефективного суддівства необхідний комплексний підхід, який поєднує знання правил, фізичну підготовку, психологічну стійкість, комунікаційні навички та досвід роботи в команді. Судді висловлюють потребу в систематичному навчанні, менторстві, доступі до відеоаналізу та міжнародного досвіду, що сприяє підвищенню професійного рівня, авторитету та впевненості на льоду. Теоретичні знання формують основу для правильного тлумачення правил, передбачення ігрових ситуацій та об'єктивного прийняття рішень, що робить їх ключовим чинником успішної суддівської кар'єри, особливо на початковому етапі розвитку.

Таким чином, формування професійного суддівського корпусу в Україні потребує системної модернізації підготовки, яка має враховувати фізичні, психологічні, комунікативні та теоретичні аспекти. Реалізація комплексних

програм навчання, наставництва та інтеграції міжнародного досвіду дозволить створити конкурентоспроможну й авторитетну спільноту арбітрів, здатних забезпечувати високий рівень об'єктивності та якості суддівства. Це стане запорукою розвитку українського хокею, підвищення довіри учасників і глядачів та інтеграції національної системи у світовий спортивний простір.

ВИСНОВОК

У ході дослідження проаналізовано сучасний стан системи відбору суддів у хокеї з шайбою на початку кар'єри, що дозволило виявити її сильні та слабкі сторони. Встановлено, що українська практика поєднує традиційні вимоги до знання правил і фізичної підготовки з окремими сучасними елементами, проте потребує систематизації та вдосконалення.

Порівняльний аналіз із міжнародними моделями показав, що найбільш ефективними є централізовані програми навчання, систематичний відеоаналіз, психологічне тестування та наставництво. Це підтвердило необхідність гармонізації української системи з міжнародними стандартами.

Визначено основні критерії відбору суддів на початку кар'єри: фізична підготовка, психологічна стійкість, комунікативні здібності та теоретичні знання правил. Виявлено розрив між сучасними вимогами та реальною готовністю кандидатів, що зумовлює потребу у створенні комплексних програм підготовки.

На основі отриманих результатів розроблено рекомендації щодо вдосконалення системи відбору, які передбачають стандартизацію критеріїв, впровадження сучасних технологій оцінювання, розширення фінансових механізмів підтримки та розвиток наставництва.

Таким чином, поставлена мета дослідження досягнута, а результати мають як наукову новизну (визначення моделі судді-новачка, уточнення системи тестування), так і практичне значення для удосконалення системи підготовки та відбору арбітрів у хокеї з шайбою в Україні.

За підсумками проведеного дослідження можна зробити висновок, що формування якісної системи відбору суддів у хокеї з шайбою є складним, але необхідним процесом. Успішна модель має поєднувати об'єктивні критерії оцінювання, сучасні навчальні методики, регулярне підвищення кваліфікації та міжнародну співпрацю. Лише така система здатна забезпечити підготовку висококваліфікованих арбітрів, які відповідатимуть вимогам сучасного спорту і сприятимуть розвитку хокею в Україні на належному рівні.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Дядечко І. М., Верітов О. І., Остапчук В. М., Квасниця О. М., Скрипченко І. В. Теорія, методика та організаційні основи суддівської діяльності у спорті // Вісник Запорізького національного університету. Фізичне виховання та спорт. 2025. № 2. С. 11. DOI: 10.26661/2663-5925-2025-2-11.
2. Медвідь М. М. Технологія підготовки кваліфікованих арбітрів із волейболу до змагальної діяльності та шляхи її оптимізації // Молодіжний науковий вісник Східноєвропейського національного університету імені Лесі Українки. Фізичне виховання і спорт. 2018. № 30. С. 183–189.
3. Козіна Ж. Л., Поярков Ю. М., Церковна О. В., Воробйова В. О. Спортивні ігри: загальні основи теорії і методики спортивних ігор : навч. посіб. Харків, 2010. Т. 1. 200 с.
4. Ridinger L. L., Kim K. R., Warner S., Tingle J. K. Development of the referee retention scale // Journal of Sport Management. 2017. Vol. 31, № 5. P. 514–527. DOI: 10.1123/jsm.2017-0065.
5. Собко С. Г. Інтегральна складова у підготовці футбольних суддів початкової кваліфікації // Physical culture, sport and physical rehabilitation in the society of information technology : матеріали наук. конф. Katowice, 2024. С. 276–308. DOI: 10.54264/M033.
6. Шевчук Ю. М. Сучасні підходи до оцінки кваліфікації футбольних суддів // Науковий часопис НПУ імені М. П. Драгоманова. 2014. Вип. 13 (47). С. 78–84.
7. Дусь С. В., Вознюк Т. В., Перепелиця М. М. Характеристика психологічної стійкості спортивних арбітрів командних ігрових видів спорту // Фізична культура, спорт та здоров'я нації. 2020. № 9 (28). С. 178–183.
8. Bloß N., Schorer J., Loffing F., Büsch D. Physical load and referees' decision-making in sports games: a scoping review // Journal of Sports Science & Medicine. 2020. Vol. 19, № 1. P. 149–157.

9. Coady C. J. Behind the whistle: understanding mental performance in elite ice hockey officiating : PhD dissertation. St. John's (Canada) : Memorial University of Newfoundland, 2024. 250 p.
10. Фролов, О. І. Розробка програм підготовки арбітрів у гандболі. Теорія і методика фізичного виховання і спорту, 2015, №2, С. 55–61.
11. Hancock D. J., Ste-Marie D. M. Describing Strategies Used by Elite, Intermediate, and Novice Ice Hockey Referees. *Research Quarterly for Exercise and Sport*. 2014. Vol. 85, no. 3. P. 351–364. URL: <https://doi.org/10.1080/02701367.2014.930090>.
12. Henninger M. L., Rink O. A., Karpen J. W. Investigating gender equity among sports officials in Europe // *International Journal of Sport Management*. 2018. Vol. 19, № 4. P. 245–261.
13. Helsen W. F., MacMahon C., Spitz J. Decision making in match officials and judges. *Anticipation and Decision Making in Sport*. New York, NY: Routledge, 2019., 2019. P. 250–266. URL: <https://doi.org/10.4324/9781315146270-14>.
14. Livingston L. A., Forbes S. L. Factors contributing to the retention of Canadian amateur sport officials: Motivations, perceived organizational support, and resilience. *International Journal of Sports Science & Coaching*. 2016. Vol. 11, no. 3. P. 342–355. URL: <https://doi.org/10.1177/1747954116644061>.
15. Анкета [Електронний ресурс]. URL: <https://forms.gle/UFdFM6LJZAuhV51D9> (дата звернення: 01.12.2025).
16. Медвідь А. М. Фізична підготовка як важливий фактор підвищення рівня арбітражу у футзалі // *Молодий вчений*. 2017. № 1. С. 206–209.
17. Головачук В. В., Гуліна Л. В. Роль спортивного суддівства у сучасному суспільстві // *Науковий часопис НПУ імені М. П. Драгоманова*. 2019. С. 58–72.

18. Дулібський А. Особливості спортивного відбору на етапі початкової підготовки і спеціалізованого навчання грі в футбол // Фізична культура, спорт та здоров'я нації. 2020. Вип. 9, № 28. С. 168–177.
19. Forbes S. L., Livingston L. A. Changing the call: rethinking attrition and retention in the ice hockey officiating ranks. *Sport in Society*. 2013. Vol. 16, no. 3. P. 295–309. URL: <https://doi.org/10.1080/17430437.2013.779854>.
20. Теорія і методика спортивних ігор : конспект лекцій (2022–2024) [Електронний ресурс]. URL: <https://sport.med.sumdu.edu.ua/wp-content/uploads/2024/02/Конспект-лекцій.pdf>
21. Марченко В. Ю. Структура сучасної підготовки футбольних арбітрів // Західноукраїнський національний університет. 2021.
22. Міністерство молоді та спорту України. Навчальні програми з хокею з шайбою. (2014–2022). URL: https://mms.gov.ua/storage/app/sites/16/Sport/Programy_navchalni/2021/programma-khokey.pdf
23. Гончаренко А. В., Ковальчук С. В. Аналіз психофізіологічних особливостей арбітрів командних ігрових видів спорту // Науковий вісник ХДАФК. 2017. № 4. С. 110–116.
24. Андрєєва О. В. Психологічна підготовка фахівців у сфері фізичної культури і спорту. Київ : НУФВСУ, 2017. 156 с. URL: <https://reposit.uni-sport.edu.ua/server/api/core/bitstreams/13bede0c-94df-44c8-901a-b2975b42d0e9/content>
25. Марченко В. Ю. Матеріали з психологічної підготовки суддів (2020–2022) [Електронний ресурс]. URL: <https://dspace.wunu.edu.ua/bitstream/316497/44078/3/Марченко.pdf>
26. Куруч Т. Професійна готовність суддів з гандболу як чинник успішної діяльності [Електронний ресурс]. URL: https://ekhsuir.kspu.edu/bitstream/handle/123456789/12584/Kuruch_ffvs_2020.pdf

27. Психологія фізичного виховання та спорту : навч.-метод. матеріали (посібник). 2016 [Електронний ресурс]. URL: https://library.sspu.edu.ua/wpcontent/uploads/2018/04/Ivaniy_Psichologiya_fizich_nogo.pdf
28. Identification of key performance characteristics of elite Australian football umpires / A. Kittel et al. *International Journal of Sports Science & Coaching*. 2019. Vol. 14, no. 4. P. 490–497. URL: <https://doi.org/10.1177/1747954119845071>.
29. Culver D. M., Werthner P. Developing learning pathways for sports officials. *The Sport Psychologist*, 2012, 26(4), 357–374.
30. Krohne H. W., Henschen K. P. Stress and coping mechanisms in sports officiating. *Journal of Applied Sports Psychology*, 2013, 25(4), 375–392.
31. Werger J. Decision-making in ice hockey referees : officiating style and accurate detection of penalties : thesis. 2017. URL: <http://hdl.handle.net/2429/63405>.
32. A decision-making simulator for soccer referees / R. D. Samuel et al. *International Journal of Sports Science & Coaching*. 2019. Vol. 14, no. 4. P. 480–489. URL: <https://doi.org/10.1177/1747954119858696>.
33. Büsch D. Wandel zwischen den Erfahrungswelten. Fehler und Fallen einer anwendungsnahen Sportwissenschaft // *German Journal of Exercise and Sport Research*. 2019. Vol. 49. S. 201–203.
34. Марченко В. Ю. Особливості структури та змісту діяльності арбітрів у футболі : дис. ... д-ра філос. Київ, 2021.
35. Собко І. М., Фокіна Н. С., Тихонова А. О., Кравчук Є. В. Зміна показників підготовленості суддів-статистиків у баскетболі протягом ігрового сезону // *Спортивні ігри*. 2023. № 3 (29). С. 66–76. DOI: 10.15391/si.2023-3.07.
36. Антипенко В. А., Бойко О. Г. Фізична підготовка та витривалість футбольних арбітрів // *Фізичне виховання та спорт*. 2012. № 5. С. 123–130.
37. Ворона О. А. Кваліфікаційна робота (магістерська з хокею). НУФВСУ, 2020. URL: <https://reposit.uni->

sport.edu.ua/server/api/core/bitstreams/beeecb5df5af4d7390bacc248880f7b2/content

38. Резнік А. Р. Морфо-функціональні особливості арбітрів різної кваліфікації у футболі : кваліфікаційна робота. Київ : НУФВСУ, 2021.
39. A comparative analysis of Hungarian football, handball and ice hockey game officials' concussion recognition ability / A. Nagy et al. *Cognition, Brain, Behavior. An interdisciplinary journal*. 2019. Vol. 23, no. 3. P. 193–207. URL: <https://doi.org/10.24193/cbb.2019.23.11>.
40. Werdeschiri.ch. Офіційний ресурс про швейцарську систему підготовки суддів [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://werdeschiri.ch/> (дата звернення: 10.06.2025).
41. Маніло Ю. В. Підготовка арбітрів різної кваліфікації до професійної діяльності в футболі : автореф. дис. ... канд. наук. Вінниця, 2015.
42. Петренко О. С. Тестування фізичної підготовленості футбольних арбітрів // Вісник ЧНПУ. 2011. № 1. С. 92–98.
43. Impellizzeri F. M., Marcora S. M., Coutts A. J. Internal and External Training Load: 15 Years On. *International Journal of Sports Physiology and Performance*. 2019. Vol. 14, no. 2. P. 270–273. URL: <https://doi.org/10.1123/ijsp.2018-0935>.
44. Danford M. Women Ice Hockey Officials and Gender Relations in Officiating : PhD dissertation. Toronto (Canada) : University of Toronto, 2019.
45. Методичні рекомендації з підготовки та перепідготовки суддів (2018–2022) [Електронний ресурс]. URL: <https://dspace.wunu.edu.ua/bitstream/316497/45430/1/методичка.pdf>
46. Матеріали Всеукраїнських науково-практичних конференцій з фізичної культури і спорту (2019–2024) [Електронний ресурс]. URL: https://zfvs.kubg.edu.ua/images/stories/Departaments/ilid/kfvps/program/ЗБ_ІРНИК_ТЕЗ_03.01.2025_1.pdf
47. Наукові статті українських авторів з проблем підготовки арбітрів і розвитку аматорського хокею (2016–2024) [Електронний ресурс].

URL: <https://reposit.uni-sport.edu.ua/server/api/core/bitstreams/42ccbd09-af65-47f6-8f6d-d5b0018d9ee2/content>

48. Роботи / статті з університетських репозитаріїв про оцінювання роботи суддів і систему атестації (2015–2022) [Електронний ресурс]. URL: <https://reposit.uni-sport.edu.ua/server/api/core/bitstreams/beeecb5d-f5af-4d73-90ba-cc248880f7b2/content>

49. Методичні рекомендації «Методи суддівської освіти / Методичні рекомендації щодо оцінювання професійної підготовки суддів» [Електронний ресурс]. URL: https://nsj.gov.ua/files/1744375857EJTN_Evaluation_handbook_UKR.pdf

50. Frankl D. Officials as Individuals [Електронний ресурс]. URL: <https://www.kidsfirstsoccer.com/referee.htm>

51. Федерація хокею України. Офіційна книга правил з хокею з шайбою (переклад/видання ФХУ, 2021/22) [Електронний ресурс]. URL: https://fhu.com.ua/wp-content/uploads/2022/03/oficial_rules_book1.pdf

52. Федерація хокею України. Статут, регламенти чемпіонатів та положення про підготовку арбітрів (2018–2023) [Електронний ресурс]. URL: <https://fhu.com.ua/wp-content/uploads/2022/09/statut-2022.pdf>

53. Федерація хокею України. Інформаційні матеріали про програму підготовки юних арбітрів [Електронний ресурс]. URL: <https://fhu.com.ua/news/stvorennya-programi-pidgotovki-yunikh-arbitriv-z-khokeyu/>

54. Закон.gov.ua. Про затвердження Порядку присвоєння кваліфікаційних категорій спортивним суддям [Електронний ресурс]. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1312-13#Text>

55. Zwier C., Van Buren J. Ethics in officiating sports: Challenges for referees // Journal of Ethics and Sports Governance. 2018. Vol. 7, № 2. P. 123–136.

56. Волощук Н. В. Підготовка арбітрів початкової кваліфікації у футболі : кваліфікаційна робота на здобуття ступеня магістра за спеціальністю

017 «Фізична культура і спорт» / Н. В. Волощук ; наук. кер. С. Ф. Матвеев. Київ : НУФВСУ, 2020. 79 с.

57. Серебряков О., Майфельд А., Бекар С. Проблеми підготовки та відбору суддів у хокеї з шайбою // Спорт та сучасне суспільство. 2025. С. 55–56.

58. ЗИМОВІ ВИДИ СПОРТУ У ФІЗИЧНІЙ КУЛЬТУРІ УКРАЇНЦІВ (1911–1939 РР.) / С. Заборняк та ін. Реабілітаційні та фізкультурно-рекреаційні аспекти розвитку людини (Rehabilitation & recreation). 2022. № 11. С. 201–219. URL: <https://doi.org/10.32782/2522-1795.2022.11.23>

59. Свасьєв А. В., Симонік А. В., Воронкова Т. В., Царенко К. В. Організація та проведення спортивних змагань : навч. посіб. для здобувачів ступеня вищої освіти магістра спеціальності 017 «Фізична культура і спорт» освітньо-професійних програм «Спорт», «Фізичне виховання». Запоріжжя : Запорізький національний університет, 2024. 138 с.

60. Officiating Program. Hockey Canada : official website. URL: <https://www.hockeycanada.ca/en-ca/hockey-programs/officiating> (дата звернення: 10.03.2025).

ДОДАТКИ

Додаток А

Анкета експертного опитування

«Проблема підготовки та відбору хокейних суддів в Україні»

Шановний(а) респондент(е)!

Національний університет фізичного виховання і спорту України проводить дослідження, спрямоване на вивчення актуальних питань і перспектив розвитку суддівства хокею з шайбою в Україні. Ваші відповіді допоможуть удосконалити процес підготовки та відбору хокейних арбітрів. Опитування є анонімним, тому його результати будуть використані виключно в наукових цілях із дотриманням принципів конфіденційності. На основі результатів дослідження буде підготовлено висновки та рекомендації.

Блок А. Демографія та кваліфікація

1. Ваш вік

- До 18 років
- 18–24 роки
- 25–34 роки
- 35 років і старше

2. Ваша стать

- Чоловіча
- Жіноча

3. Країна та місце роботи (Вкажіть країну та організацію/клуб/федерацію)

4. Ваша кваліфікаційна категорія як судді (питання для респондентів з України)

- Міжнародна

- Національна
- Перша
- Друга
- Я не з України

5. Ваша суддівська категорія згідно з системою сертифікації вашої федерації (для респондентів з інших країн). Будь ласка, вкажіть повну офіційну назву ліцензії.

6. Досвід роботи у сфері суддівства

- Понад 5 років
- 3–5 років
- 1–2 роки

7. На якому рівні суддівства ви маєте досвід? (Можна обрати декілька варіантів)

- Дитячо-юнацький
- Юніорський (до 18 років)
- Молодіжний (до 20 років)
- Дорослий аматорський
- Дорослий професійний
- Міжнародний

8. У якому віці ви розпочали суддівську діяльність? (Відкрита відповідь)

9. Хто або що вплинуло на ваше рішення стати хокейним арбітром?

(Відкрита відповідь)

Блок В1. Вступ у суддівство та мотивація

В1-2. Чи проходили ви будь-які курси/тренінги для суддів на початку суддівської кар'єри?

- Так
- Ні

В1-3. Якщо так, наскільки легко було потрапити на ці курси/тренінги?

Оцініть за шкалою від 1 (дуже легко) до 5 (дуже складно):

- 1
- 2
- 3
- 4
- 5
- Немає відповіді

В1-4. Чи проходили ви психологічне тестування (тести, співбесіду тощо) перед початком навчання?

- Ні
- Так

В1-5. Оцініть рівень вашої стресостійкості на момент входження в професію судді. 1 — низька, 5 — висока

- 1
- 2

- 3
- 4
- 5

В1-6. Чи була співбесіда частиною відбору?

- Відбору не було
- Ні
- Так

В1-7. Які фактори, на вашу думку, не враховуються під час відбору?
(Відкрита відповідь)

В1-8. Чи є процес відбору суддів у вашій країні об'єктивним?

- Так
- Частково
- Ні

В1-9. Чи є інформація про відбір суддів відкритою та доступною всім охочим?

- Частково
- Так
- Ні

В1-10. Чи мали ви родичів або знайомих, які вже були у сфері суддівства на момент вашого входження?

- Ні
- Так

В1-11. Які зміни або нововведення ви б запропонували для покращення процесу відбору суддів? (Відкрита відповідь, приклади респондентів:)

В1-12. Чи вважаєте ви, що система відбору хокейних суддів потребує покращення?

- Так
- Важко відповісти
- Ні

В1-13. Чи був у вас ментор (або тренер), який підтримував вас під час входження у професію судді?

- Так
- Ні

В1-14. Як би ви описали свій перший досвід суддівства? (Відкрита відповідь)

Блок В2. Початкове навчання та підготовка

В2-1. Скільки тривала ваша початкова підготовка (від початку навчання до першого офіційного матчу)? (Відкрита відповідь)

B2-2. Скільки разів на тиждень у вас були тренування/заняття на льоду?

- 0
- 1
- 2
- 3–4

B2-3. Скільки разів на тиждень у вас були заняття/тренування у залі?

- 0
- 1
- 2
- 3–4
- 5 і більше

B2-4. Які з наведених компонентів входили у вашу підготовку? (Можна вибрати кілька варіантів)

- Теоретична підготовка (правила гри)
- Фізична підготовка
- Спеціальна (льодова) підготовка
- Психологічна підготовка
- Відеоаналіз
- Тренінги з комунікації
- Навчання щодо позиціонування та вибору лінії огляду під час гри
- Катання (skating)
- Не готували, дали почитати теорію
- Підготовки не було

B2-5. Який компонент був для вас найбільш корисним?

- Теоретична підготовка (правила гри)
- Позиціонування та вибір лінії огляду
- Відеоаналіз

- Психологічна підготовка
- Тренінги з комунікації

В2-6. Чи вважаєте ви свою початкову підготовку достатньою?

- Так
- Частково
- Ні

В2-7. Яких елементів підготовки, на вашу думку, бракувало? (Відкрита відповідь)

В2-8. Хто проводив вашу підготовку?

- Чинні судді
- Тренери
- Ментори
- Ніхто
- Готувався самостійно

В2-9. Наскільки важлива фізична підготовка для судді? (Оцініть за шкалою 1–5, де 1 – не важливо, 5 – дуже важливо)

- 1 – Не важливо
- 2
- 3
- 4
- 5 – Дуже важливо

В2-10. Чи були у вас практичні заняття спеціально для суддів?

- Так
- Ні

В2-11. Як часто ви отримували зворотний зв'язок щодо своєї практики?

- Ніколи
- Іноді
- Часто
- Постійно

В2-12. Чи мали ви достатньо практики (ігри) на початковому етапі?

- Так
- Частково
- Ні

В2-13. Наскільки важливою була для вас оплата праці на початковому етапі? (1 – неважливо, можна грати безкоштовно; 5 – дуже важливо, суддя лише за гроші)

- 1
- 2
- 3
- 4
- 5

В2-14. Чи отримували ви допомогу з екіпіровкою?

- Так
- Ні

В2-15. Чи були у вас відеорозбори матчів або аналіз ігрових ситуацій від тренерів протягом сезону?

- Так
- Ні
- Важко відповісти

В2-16. Як ви оцінюєте психологічну підтримку під час навчання? (1 – слабка, 5 – сильна)

- 1 – Слабка
- 2
- 3
- 4
- 5 – Сильна

В2-17. Які аспекти підготовки суддів ви хотіли б покращити? (Відкрита відповідь)

В2-18. Чи мала у вас можливість пройти стажування?

- Так
- Ні

В2-19. Наскільки сучасні методи навчання були використані? (1 – не сучасні, 5 – дуже сучасні)

- 1
- 2
- 3
- 4

- 5

В2-20. Як часто ви спілкувалися з іншими початківцями-суддями?

- Ніколи
- Час від часу
- Часто
- Постійно

В2-21. Чи мотивувало вас навчання продовжувати кар'єру судді?

- Так
- Ні

В2-22. Що було для вас найскладнішим під час підготовки? (Відкрита відповідь)

В2-23. Чи отримали ви сертифікат або підтвердження після навчання?

- Так
- Ні

Блок В3. Професійна діяльність та розвиток

В3-1. Чи є суддівство вашою основною діяльністю?

- Так
- Ні

В3-2. Який рівень стресу ви відчуваєте під час матчів? (1 – слабкий, 5 – сильний)

- 1 – Слабкий

- 2
- 3
- 4
- 5 – Сильний

ВЗ-3. Що робить вашу роботу найбільш складною? (Відкрита відповідь)

ВЗ-4. Як часто ви підвищуєте кваліфікацію?

- Раз на рік
- Двічі на рік
- Раз на 2–3 роки
- Рідше
- Не підвищую

ВЗ-5. Які форми підвищення кваліфікації ви проходили?

- Семінари
- Самоосвіта
- Ігрова практика
- Все вищезгадане
- Навчально-тренувальні збори

ВЗ-6. Чи відчуваєте ви професійне вигорання?

- Ніколи
- Іноді
- Часто

ВЗ-7. Чи відчуваєте ви підтримку від колег?

- Так
- Частково

ВЗ-8. Чи плануєте залишатися у професії судді ще 5 років?

- Так
- Важко відповісти

ВЗ-9. Чи виникали у вас конфлікти з гравцями або тренерами?

- Іноді
- Часто

ВЗ-10. Як ви реагуєте на критику ваших рішень? (Відкрита відповідь)

ВЗ-11. Чи вважаєте ви, що судді у вашій країні достатньо захищені на правовому рівні?

- Так
- Частково
- Ні

ВЗ-12. Які умови могли б покращити вашу кар'єру судді? (Відкрита відповідь)

В3-13. Який у вас місячний дохід від суддівства (під час сезону)?

- 20 000 UAH (>400 €)
- 10 000–20 000 UAH (200–400 €)
- 5 000–10 000 UAH (100–200 €)

В3-14. Як часто ви отримуєте зворотний зв'язок після матчів від тренерів?

- Ніколи
- Іноді
- Часто
- Постійно

В3-15. Як на вас впливає думка глядачів / соціальних мереж? (Відкрита відповідь)

В3-16. На вашу думку, що потрібно змінити у системі розвитку суддів? (Відкрита відповідь)

В3-17. Найважливіші критерії при відборі хокейного судді (виберіть 3)

- Фізична підготовка
- Знання правил гри
- Комунікаційні навички
- Досвід суддівства
- Психологічна стійкість
- Незалежність та неупередженість

- Катання на льоду (skating)

V3-18. Характеристики судді на початку кар'єри (виберіть 3)

- Фізична підготовка
- Льодова підготовка
- Знання правил та регламентів
- Командна робота
- Відчуття гри
- Комунікаційні навички
- Психологічна підготовка, реакція на тиск
- Знання англійської мови

V3-19. Основні якості судді (виберіть 3)

- Фізична підготовка
- Льодова підготовка
- Знання правил та регламентів
- Позиціонування на льоду
- Зовнішній вигляд та жести
- Командна робота
- Відчуття гри
- Послідовність та рішучість
- Комунікаційні навички
- Психологічна підготовка, реакція на тиск
- Здатність до навчання

V3-20. Чи сприяє впровадження програми підготовки арбітрів розвитку арбітражу?

- Так, значною мірою
- Так, значною мірою сприяв
- Ні

- Важко відповісти

Блок В4. Наставництво та стандарти підготовки

В4-1. Чи має ваша федерація суддівську програму наставництва для початківців?

- Так
- Ні
- Не знаю

В4-2. Які стандарти відбору та підготовки суддів у вашій країні?
(Відкрита відповідь)

В4-3. Як ви оцінюєте прозорість і справедливість процесу відбору суддів у вашій країні? (1 – несправедливо, 5 – справедливо)

- 1 – Несправедливо
- 2
- 3
- 4
- 5 – Справедливо
- Відповідь відсутня

В4-4. Чи відрізняється підготовка суддів у вашій країні від інших європейських країн?

- Так
- Частково
- Ні
- Відповідь відсутня

В4-5. Якщо на попереднє питання відповідь «так», опишіть, чим вона відрізняється (Відкрита відповідь)
