

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РЕСПУБЛИКИ КАЗАХСТАН
КАСПИЙСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ТЕХНОЛОГИИ И
ИНЖИРИНГОВА ИМ. Ш.ЕСЕНОВА

ИНСТИТУТ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ ТЕХНОЛОГИЙ

КАФЕДРА «ФИЗИЧЕСКОЕ ВОСПИТАНИЕ»

МУХАМБЕТКАЛИЕВА Г.Г

ОСОБЕННОСТИ МЕЖЛИЧНОСТНЫХ ОТНОШЕНИЙ В КОМАНДЕ

МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ СТУДЕНТОВ
050108 - «ФИЗИЧЕСКАЯ КУЛЬТУРА И СПОРТ»

Актау. 2011 г.

УДК 796.015 (072)

СОСТАВИЛА: Мухамбеткалиева Г.Г. **Особенности межличностных отношений в команде** Методические указания . – Актау: КГУТиИ, 2011 г. 19 ст.

РЕЦЕНЗЕНТ: к.п.н.- Мендалиев Б.М.

В методических указаниях рассматриваются характеристики формирования нравственных представлений, оцениваются нравственные поступки, воспитываются коллективистические черты поведения в команде. Спортсмены направляют индивидуальные возможности на решение общей задачи. Желание проявить себя в игре, которое проявляется у игроков, педагог должен направить на взаимопомощь, развивать ответственность за результат командных действий.

Рекомендовано к изданию решением Учебно-методического совета КГТУиИ им. Ш.Есенова

© КГУТиИ им. Ш. Есенова, 2011

Введение

Баскетбол и гандбол состоят из естественных движений (ходьба, бег, прыжки) и специфических двигательных действий без мяча (остановки, повороты, передвижения приставными шагами, финты и т.д.), а так же с мячом (ловля, передача, ведение, броски). Противоборство, целями которого являются взятие корзины соперника и защита своей, вызывает проявление всех жизненно важных для человека физических качеств: скоростных, скоростных и координационных способностей, гибкости и выносливости. В работу вовлекаются практически все функциональные системы всего организма, включаются основные механизмы жизнеобеспечения. Достижение спортивного результата требует от играющих целеустремленности, настойчивости, решительности, смелости, уверенности в себе, чувство коллективизма.

Так всестороннее и комплексное воздействие на занимающихся даёт право считать баскетбол не только увлекательным видом спорта, но и одним из наиболее действенных средств физического и нравственного воспитания в различные возрастные периоды.

Взаимосвязь между навыками техники игры и физическими качествами широко используется в отечественной системе воспитания и образования. Для гармонического физического развития дошкольников и младших школьников проводят подвижные игры и эстафеты с элементами баскетбола, а также двусторонние матчи по мини-баскетболу. Школьники среднего и старшего возраста имеют возможность заниматься баскетболом на уроках физической культуры и в спортивных секциях, а наиболее одаренных приглашают систематически заниматься в группы подготовки ДЮСШ и СДЮШОР.

Одним из основных преимуществ ручного мяча является его простота. Высокий эмоциональный настрой в ручном мяче возникает в результате большого разнообразия движения, остроты игровых положений, динамики спортивной борьбы. Так, сила в ручном мяче в скорости выполнения бросков по воротам, длинные передачи, в прыжках, в скорости бега, способности изменять направление бега, спортивной скорости. Для развития скорости применяют упражнение в беге на различные отрезки, старты, игры в «Салочки», эстафеты, для быстроты мышления и уровня развития морально-волевых качеств. В процессе игры воспитываются ловкость, гибкость, выносливость-качества, необходимые для всесторонне развитого человека.

Перед спортивной группой как формальной организацией с момента ее возникновения стоят конкретные и четкие задачи, на выполнение которых нацелены как тренер, так и весь коллектив. Деятельность по выполнению поставленных задач заставляет тренера и рядовых членов команды взаимодействовать, кооперировать свои усилия, искать и устанавливать личные, деловые контакты, которые являются первым и основным условием возникновения формальных отношений. В ходе этого процесса устанавливаются, сохраняются и изменяются отношения между участниками совместной деятельности.

Возникновение и формирование взаимоотношений в малой группе.

Взаимоотношения в спортивной группе делятся на отношения между спортсменами (горизонтальный уровень) и отношения спортсменов с тренером (вертикальный уровень). Каждый из этих видов взаимоотношений может, в свою очередь, делиться на формальный и неформальный. Формальная структура отношений в команде создается в процессе учебно-тренировочной и соревновательной деятельности благодаря приказам, распоряжениям, указаниям вышестоящих организаций и требованиям тренера, регламентирующим процесс взаимодействия и взаимоотношения членов команды в этой деятельности. Предполагается, что строгое соблюдение правил и инструкций членами команды гарантирует им удовлетворение их личных потребностей, потребностей тренера и вышестоящих организаций. Однако чтобы успешно функционировать, формальная организация, каковой является команда, должна предусматривать определенные "допуски" в своей структуре, "степень свободы" для развития связей, основанных на симпатии, взаимном предпочтении, общих интересах и потребностях. Эти нерегламентированные, спонтанно возникающие взаимоотношения, нормы поведения и действия получили в психологии название неформальных отношений. Одной из главных особенностей формальной организации (впрочем; как и неформальной) является то, что она способствует объединению индивидов в группу, создает основу для личного контакта. В то же время она регулирует частоту этих контактов, плотность и качественную их сущность. В этом проявляется сдерживающая функция формальной организации по отношению к развитию неформальной организации. Подобные "карантинные" меры не всегда удаются, так как порой неформальная структура связей почти полностью совпадает с формальной, или даже перекрывает ее, становится ведущей. В таких случаях наблюдается "размывание" формальной структуры, характеризующееся нарушением субординации в системе "тренер — спортсмен", дисциплины, снижением критической оценки поведения, личной ответственности за свои действия. Группа перестает отвечать тем задачам, ради решения которых она была создана, превращаясь в средство достижения целей узкого круга лиц, корпорации. Если же члены группы строят все свои связи и отношения только на основе инструкций и предписаний, с учетом ролевых действий и формальных статусов, то взаимоотношения в скором времени станут напряженными. Отсутствие эмоциональных связей приводит к незнанию и непониманию многих личностных и профессиональных качеств друг друга, ухудшению отношений, и, в конечном счете, к конфликту.

Два типа структур — формальная и неформальная — всегда сосуществуют, образуя сложное соотношение между собой. Формальные отношения в системах "спортсмен — спортсмен" и "спортсмен—тренер" заранее "запрограммированы" и обусловлены требованиями деятельности,

подчинены ее задачам, и "сценарий", по которому они должны развиваться, для каждого вида спорта в общем-то известен. Значительно труднее предугадать, как в этих системах будут складываться отношения в неформальной сфере, так как развитие их происходит спонтанно, на основе нерегулируемых симпатий и антипатий, предпочтений, совместных интересов, и увлечений. Для некоторых тренеров, особенно начинающих, неформальные отношения нередко представляют значительные трудности, обусловленные самим характером деятельности тренера, в которой он занимает двойственную позицию: с одной стороны, он руководитель, лицо, определяющее и планирующее стратегию действий коллектива; с другой — он равноправный член данного коллектива. Тренер, должен обладать многими нравственными и педагогическими качествами, чтобы сохранить субординацию, своевременно пресечь по отношению к себе проявление панибратства и фамильярности. Строгость и сохранение дистанции в отношениях не должны способствовать изоляции тренера от группы, создавать образ человека недоступного, без чувств и эмоций, "застегнутого на все пуговицы". Доброжелательность и участие в судьбе спортсмена, умение понять своего ученика и оказать ему помощь словом или делом, справедливость и последовательность в требованиях — вот тот далеко не полный перечень личностных качеств тренера, которые формируют у спортсменов чувство уважения к нему. Установление правильных взаимоотношений в системе "тренер — спортсмен" — дело исключительно сложное и тонкое, граничащее с искусством, где многое зависит от личных качеств, как самого тренера, так и его учеников. Кроме этого, взаимоотношения подвержены влиянию объективных факторов (возраст, пол, уровень спортивного мастерства) и субъективных (уровень культурного и интеллектуального развития тренера и спортсменов, стиль руководства, психологическая совместимость и идентичность системы ценностей и мировоззрения и т.д.). Поверхностное наблюдение за спортивной группой нередко наводит на мысль о том, что все ее члены равны между собой. Действительно, для таких рассуждений есть основания: члены группы или команды зачастую бывают приблизительно одного и того же возраста, уровня профессионального мастерства, имеют одинаковый стаж занятий спортом, занимаются у одного и того же тренера, несут одинаковую ответственность за выполнение поставленной задачи и т. д. И все-таки, несмотря на это, равенства в положении, которое занимает каждый из членов группы в ее иерархической структуре, нет. Этого равенства и не может быть, так как все члены группы выполняют хотя и однородную деятельность, но по-разному, в зависимости от отношения к ней, способностей, личностных качеств, ситуации и т. д.

В результате деятельности происходят самооценка и взаимооценка поступков и успешности действий, позволяющие каждому сравнить себя с другими членами, отвести каждому, в том числе и себе, место в группе, мысленно построить свою иерархическую структуру команды, определить

статус каждого ее члена. Ряд исследований, проведенных в спортивных командах, позволили установить, что в них есть лица, пользующиеся значительно большими симпатиями, уважением и авторитетом у своих товарищей, нежели кто-либо другой. Это лидеры команды.

Социально-психологический феномен лидерства

Лидерство это искусство влияния на людей, вдохновения их на то, чтобы они по доброй воле стремились достичь неких целей. Лидер — это человек, который объединяет, направляет действия всей группы, принимающей и поддерживающей его действия. Это человек, за которым группа людей признает право принимать решения в значимых для нее ситуациях, т. е. наиболее авторитетная личность, реально играющая центральную роль в организации совместной деятельности и регулировании взаимоотношений в этой группе. Люди следуют за лидером, прежде всего, потому что он в состоянии предложить им (хотя и не всегда реально дать) средства для удовлетворения их важнейших потребностей, указать нужное направление деятельности. Существует два психологических типа лидеров: "игроки" и "открытые". Первые внешне выглядят эффектными, надежными, гибкими. Они умеют "пускать пыль в глаза", а поэтому быстро меняют позиции, следуя исключительно своим интересам. На деле они не умеют работать с полной отдачей и плохо справляются с проблемами. "Открытые" лидеры не столь заметны, но они последовательны; берутся за любые самые трудные дела, стремятся добросовестно во все вникнуть, чем завоевывают прочное доверие и уважение на долгое время. Они тоже гибки и действуют с учетом обстоятельств, но живут не сегодняшним днем, а устремлены в будущее. Именно они являются истинными лидерами, обладающими непререкаемым авторитетом у своих подчиненных. Подчиненным импонирует руководитель, берущий на себя ответственность, смело принимающий решения, честно признающий ошибки. Росту авторитета способствует также терпимость к слабостям людей, не мешающим работе. *Некоторые качества и умения, которыми должен обладать лидер:*

-- дальновидность. Лидеру нужно уметь установить цели организации и объяснить другим их смысл. С расширением дела цели организации, а, следовательно, и задачи лидера усложняются, и если ему не удастся постоянно держать коллег в курсе своих планов и определять возможности их воплощения, то отношение к работе и моральный климат ухудшатся и, в конце концов, все хорошие начинания сойдут на нет

-- рассудительность. Потому как принимаются решения на высшем уровне организации, можно судить о многом.

Например, лидеры преуспевающих компаний, как правило, очень много времени тратят на сбор и обработку информации

-- умение по достоинству оценить качества своих подчиненных и сделать все, чтобы заставить их "выкладываться" на работе. Иметь дело с одаренным человеком гораздо сложнее, чем с подхалимом или ничтожеством, и из-за этого очень многие, казалось бы, перспективные, компании потерпели крах

-- энергичность. Руководитель истощается физически, умственно, душевно. Выносливость — залог успешного руководства.

-- решительность. Поскольку лидер прокладывает новые пути в своей работе и принимает на себя весь возможный его риск, то именно он часто терпит неудачу в своих начинаниях. Важно уметь воспрянуть после поражения, "пробивать" идею, которую скептики уже давно похоронили, и не перестраховываться. На уверенность в своих силах огромное влияние оказывают родственники и друзья, конкретная ситуация и т. д. В США, например, неудачу рассматривают как часть учения

-- последовательность — это своеобразная "лакмусовая бумажка", определяющая хорошего лидера. Умение руководить во многом зависит от предсказуемости методов руководителя, его взглядов и манеры принятия решения. Наиболее важным становится это качество в тех случаях, когда полномочия руководителя распределяются между партнерами по работе

-- справедливость. Выстраивая отношения с людьми, мы по-разному истолковываем это понятие. Следует подчеркнуть, что справедливость и последовательность взаимосвязаны: например, если лидер ожидает от подчиненных такого вклада в работу, который гарантирует им место на фирме, то очень важно, что это правило применялось ко всем без исключения. Справедливость в решении подобных вопросов имеет огромное влияние на моральный климат в компании

-- безжалостность. При необходимости лидеру приходится действовать безжалостно. Безжалостность — это не обязательно жестокость или бесчувственность. Моральные и этические принципы лидера составляют важную часть его влияния на организацию, и если большинство сотрудников считают эти принципы разумными, все его действия они обычно воспринимают в благоприятном свете

-- самопознание. Многие лидеры эксцентричны и эгоистичны. Для лидера чрезвычайно важны такие черты характера, как умение понять причины того, что он делает, оценить свои достоинства и недостатки, извлечь уроки, как из успехов, так и из неудач. Почти всегда у лидера есть человек, которому он доверяет и совместно с которым решает такие проблемы

-- способности. Лидер должен уметь говорить и слушать. Ему следует научиться устанавливать и поддерживать коэффициент полезного действия сотрудников, а также определять стиль принятия решений.

Лидеру нужно знать, как поощрять людей и как при необходимости сделать им замечания. И, наконец, он должен чувствовать, когда вмешиваться и когда лучше остаться в стороне, — одним словом, уметь передать другим часть своих полномочий.

Говоря коротко можно заметить, что преуспевающим лидерам присущи следующие характеристики:

- ум (интеллект)
- настойчивость
- эмпатия
- внутренняя мотивация
- гибкость
- амбициозность
- уверенность в своих силах
- оптимизм

Стили лидерства

Традиционными для социальной психологии являются исследования стиля лидерства, начало которым было положено в США в экспериментах под руководством К.Левина. Именно тогда были выявлены и прочно укоренились в социальной психологии представления о трех возможных стилях лидерства — авторитарном, демократическом и попустительском. Наиболее эффективен демократический стиль руководства. *Демократическое руководство характеризуется следующими особенностями:*

- высокой частотой групповых действий
- сравнительно низкой зависимостью от лидера
- сравнительно малым недовольством членов группы по причинам, касающимся отношений членов и лидера

Демократический стиль наиболее разумный и гуманный в руководстве. Лидер-демократ советуется с коллегами, заставляет их инициативно и активно работать, прислушиваться к их мнению, аргументам, ориентируется на общественное мнение, устраивает обсуждение задач группы, часть полномочий делегирует ряду членов группы, руководит коллегиально. Несколько менее эффективным является автократический стиль лидерства.

Автократический лидер устанавливает строгую организацию группы, жесткую дисциплину, четко распределяет обязанности между членами группы, не прислушивается к мнению группы, не устраивает дискуссий, лишь незначительную часть информации, которой располагает, доводит до группы, навязывает свое мнение, признает только свои приказания. Авторитарное лидерство требует неукоснительного подчинения от членов группы и приводит к большой зависимости участников групповой деятельности от лидера. Сравнивая автократичных и демократичных руководителей, возникают интересные закономерности. Под руководством автократичных лидеров коллективы отлично работают только в присутствии руководителя; сотрудники негативно воспринимают жесткий автократический стиль лидерства, в коллективе возникает атмосфера враждебности. Эффективность деятельности групп, возглавляемых "демократами", находится на не менее высоком уровне, но в них формируются позитивные взаимоотношения. Кроме

того, в таких группах сотрудники прилагают одинаково интенсивные усилия, как в присутствии лидера, так и в его отсутствие, чему способствуют применяемые руководителем демократического типа методы участия в управлении и принятия решений большинством голосов. Именно в корпоративном мире все большую силу набирает тенденция наделять властью работников нижних организационных уровней. В действиях и поведении лидера следует различать содержательную и техническую (формальную) стороны. В этом случае стили лидерства можно описать следующим образом:

ФОРМАЛЬНАЯ СТОРОНА	СОДЕРЖАТЕЛЬНАЯ СТОРОНА
Авторитарный стиль	
<ul style="list-style-type: none"> -- деловые, краткие распоряжения -- запреты без снисхождения, с угрозой -- четкий язык, не приветливый тон -- похвала и порицание субъективны -- эмоции не принимаются в расчет -- показ приемов не система -- позиция лидера — вне группы 	<ul style="list-style-type: none"> -- дела в группе планируются заранее (во всем объеме) --определяются лишь непосредственные цели, дальние — неизвестны. -- голос руководителя — решающий
Демократический стиль	
<ul style="list-style-type: none"> -- инструкции в форме предложений -- не сухая речь, а товарищеский тон -- похвала и порицания — с советами -- распоряжения и запреты — с дискуссиями -- позиция лидера — внутри группы 	<ul style="list-style-type: none"> -- мероприятия планируются не заранее, а в группе -- за реализацию предложений отвечают все -- все разделы работы не только предлагаются, но и обсуждаются
Попустительский стиль	
<ul style="list-style-type: none"> -- тон — договаривающийся -- отсутствие похвалы, порицаний -- никакого сотрудничества -- позиция лидера — в стороне от группы 	<ul style="list-style-type: none"> -- дела в группе идут сами собой -- лидер не дает указаний -- разделы работы складываются из отдельных интересов или исходят от нового лидера

Накопленный в мировой практике опыт позволяет сделать вывод о том, что единственно правильного стиля поведения лидера не существует. Действительный лидер это тот, кто в состоянии оценить различные факторы, влияющие на его поведение в определенной ситуации. Он может комфортно чувствовать себя и эффективно действовать на протяжении всего континуума лидерского стиля, т.е. может модифицировать этот стиль, чтобы соответствовать требованиям ситуации.

Лидерство в спортивной команде.

Спортивная команда представляет собой разновидность малой социальной группы. Малой она называется из-за своей малочисленности, а социальной потому, что объединяет людей, имеющих общий социальный признак (отношение к спорту) и выполняющих общественно важные функции в общей структуре общественного разделения труда, а именно — оздоровительные, воспитательные, подготовительные к другим видам деятельности. Прежде всего, для малых групп характерна малочисленность их состава. Минимальный состав такой группы 2-3 человека, максимальный — 20-30 человек. Главным психологическим эффектом малочисленности состава группы является то, что ее члены могут непосредственно общаться друг с другом, вступать в личные контакты.

В результате этого, в группе помимо функциональных, деятельностных, общественных отношений, обусловленных социальными условиями и видом деятельности, возникает сеть эмоционально-психологических отношений, которые тесно переплетаются с деятельностными и придают группе новые социально-психологические качества. Спортивная команда выступает не только как объект управления, но и как субъект деятельности. В этом качестве команда может выступать, если она будет внутренне организована, и обладать определенной степенью интеграции. Поэтому интересно, как группа организуется, кто берет на себя функции руководства, насколько они эффективны. В результате самоорганизации в группе устанавливаются отношения доминирования и подчинения, влияния и следования. Эти отношения и характеризуют лидерство. Само явление заключается в том, что в системе межличностных отношений выдвигается один из ее членов, который берет на себя функции неформального руководства группой. Команда, как система, всегда действует в окружающей ее среде. В свою очередь, среда постоянно влияет на действующий объект определенным набором сбивающих факторов, который отклоняет поведение системы от избранной траектории поведения. Для достижения поставленных целей в таких условиях команде необходимо управление действиями всех игроков по ходу ведения игрового процесса. В команде, как замкнутой системе, такое управление возможно только в форме самоуправления, т.е. система является самоуправляемой. Известно, что самоуправление в малой группе реализуется лидерами. Лидер — это член малой группы, выдвигаемый в результате взаимодействия ее членов в определенной ситуации, способствующий

организации группы и управлению ею при достижении поставленной цели. Социальная психология достаточно подробно рассматривает каталог качеств и свойств лидера: высокий уровень компетентности, статус в группе, способность к руководству и т.д. Используя эти сведения, были проведены исследования лидерства в ряде видов спорта. Здесь использовались обычные социометрические процедуры и расчеты, принятые в современных исследованиях. В результате исследований выявлено, что некоторые члены команд обладали высоким уровнем необходимых лидеру показателей, но не являлись лидерами группы. С другой стороны, некоторые члены команды имели низкие показатели, но выдвигались на роль лидеров. Лидерство в спортивных группах и коллективах следует рассматривать как социально необходимый, естественный процесс самоуправления и координации взаимодействий и взаимоотношений между спортсменами в связи с целями и задачами деятельности. Лидер как субъект лидерского процесса воздействует на ведомых, ведомые же принимают или отвергают эти воздействия. Принятие лидерского влияния обнаруживается в подчинении, следовании указаниям, советам, просьбам лидера и, наоборот, отказ проявляется в неподчинении, несогласии с лидером, уклонении от исполнения его распоряжений.

Влияние лидерства и лидера в спорте может быть непосредственным (даже физически), внешне легко фиксируемым, но может иметь и скрытую форму, быть опосредованным многократно через какие-либо факторы, например через этические или нравственные нормы, бытующие в данной спортивной команде. В роли лидера спортивной команды, как показывает практика, выступает обычно наиболее авторитетный, опытный спортсмен. Встречаются, однако, команды, которые имеют в роли лидеров не самых авторитетных и опытных членов коллектива. В спорте высших достижений лидером является почти всегда один из сильнейших спортсменов команды. Возможность участвовать в управлении спортивной командой у лидеров достаточно широка. Причем если лидер действует в соответствии с планом и задачами тренера, то достигается, как правило, максимальный положительный эффект в организации и координации совместных усилий членов команды. Иногда между официальным руководителем (тренером) и лидером не возникает полного согласия, не устанавливается взаимопонимание. Это может привести к определенной дезорганизации, к нарушению процессов управления в команде. В такой ситуации тренеру не всегда удается сразу найти оптимальный способ управления командой. Анализ руководящих действий лидера позволяет выделить три наиболее важные обобщенные функции лидерства: организационную, информационную и воспитательную. Организационная функция заключается в выработке общекомандных целей, разработке планов реализации усилий всех членов команды для достижения поставленных целей. В игровой ситуации эта функция проявляется главным образом в указаниях, направляющих, ускоряющих или закрепляющих определенные действия

товарищей по команде: "Бросок!", "Блок!", "Стоять!", "Быстрее!", "На меня!" и т. п. Часто лидер сознательно временно уступает свои функции одному из спортсменов, находящемуся в более благоприятных условиях, или принуждает, навязывает своим партнерам определенные действия. Этими способами лидер организует и направляет усилия членов команды на осуществление тактической комбинации. Информационная функция предполагает, что лидер является центром обмена информацией в команде. Он сообщает спортсменам информацию о текущих задачах команды, способах их решения, распределении функций, ожидаемых результатах, соперниках и т. п. В игровой ситуации эта функция сводится к налаживанию и поддержанию на оптимальном уровне обмена информацией между спортсменами исходя из тактического замысла и выполняемой комбинации. Лидер сообщает сведения о заменах и перемещениях в своей команде и в команде соперников, информирует о времени, текущем счете, ожидаемых действиях противников и пр.: "Будет бросок", "Нас меньше", "Руки!" и т. п. Воспитательная функция предполагает усилия лидера по развитию у членов команды чувства товарищества, личной ответственности, уважения к социальным нормам и требованиям, дисциплинированности, собранности, надежности и других общественно значимых характеристик поведения. Эта функция осуществляется лидером главным образом не на соревнованиях, а в условиях тренировочных занятий и отдыха.

В соревновательной обстановке воспитательные действия лидера ограничены оценочными суждениями: "Правильно!", "Молодец!", "Куда смотришь?!", "Что делаешь?" и т. п. Их содержание и эмоциональная окраска служат эффективным средством закрепления правильных форм спортивного поведения и устранения ошибок.

Дифференциация лидерских ролей.

Дифференцировать лидерские роли можно по разным признакам. *Исследования показывают, что существуют две основные лидерские роли:*

- роль инструментального, или делового, лидера, чьи действия направлены преимущественно на решение поставленной перед группой задачи
- роль экспрессивного, или эмоционального, лидера, чьи действия ориентированы преимущественно на межличностные отношения

Инструментальных лидеров следует рассматривать как ближайших помощников тренера в решении задач технико-тактической, специальной подготовки. Они выступают инициаторами в поисках более современных средств и способов совершенствования мастерства спортсменов, обсуждают с тренером возникающие идеи.

Экспрессивные лидеры — ближайшие помощники тренера, прежде всего, в воспитательной работе, что особенно важно в детских, юношеских командах. Во взрослых командах неоценима их помощь, в профилактике и предупреждении различных межличностных конфликтов, в организации досуга, проведении общественных мероприятий.

ПРЕИМУЩЕСТВА	НЕДОСТАТКИ
Лидер, ориентированный на задачу (деловой лидер)	
<ul style="list-style-type: none"> -- более эффективен, когда усилия группы должны быть направлены главным образом на решение задач -- хорошо организует работу и распределяет обязанности в ситуациях, требующих решения четко сформулированных задач -- эффективен в ситуациях, когда необходимо сильное единоличное руководство, цели четко определены или между членами группы отсутствуют дружественные отношения. Хорошо стимулирует членов группы к активному участию в делах. Имеет много предложений и идей по совершенствованию дел 	<ul style="list-style-type: none"> -- мало внимания уделяет межличностным отношениям в команде. Жертвует личными интересами и спокойствие членов группы ради достижения успеха в делах -- мало эффективен в умеренно стрессовых ситуациях, когда члены группы стремятся к общению -- может неудачно взаимодействовать с членами команды, играющими важную роль в деятельности, а также не удовлетворяет потребности в лидерстве у лиц, стремящихся к дружественным отношениям
Лидер, ориентированный на группу (эмоциональный лидер)	
<ul style="list-style-type: none"> -- заботлив и внимателен в межличностных отношениях -- может снизить тревожность в ситуациях, когда команду постигла неудача -- лучше работает с людьми, не уверенными в себе, с низкой самооценкой -- более эффективен в ситуациях, умеренно благоприятных для лидерства и когда членам группы требуется большая свобода в поведении и принятии решений 	<ul style="list-style-type: none"> -- не проявляет инициативы и настойчивости в делах -- менее эффективен при решении задач с четкой структурой, в напряженных ситуациях деятельности и когда лидер должен обладать большим личным влиянием -- может вызвать тревожность у членов группы с выраженной деловой ориентацией -- легко уступает групповому давлению, не склонен брать на себя инициативу в ответственных ситуациях

В действительности разделение на деловых и эмоциональных лидеров несколько условно. Нередко обе лидерские функции выполняет один спортсмен.

Конфликты в спортивном коллективе.

Уменьшение количества конфликтных ситуаций — серьезная практическая проблема, стоящая как перед руководителями детских спортивных учреждений, так и перед тренерами полу-, профессиональных спортивных команд.

Конфликт — это столкновение противоположно направленных целей, интересов, позиций, мнений или взглядов оппонентов или субъектов взаимодействия. *В основе любого конфликта лежит ситуация, включающая следующее:*

-- противоречивые позиции сторон по какому-либо поводу

--противоположные цели или средства их достижения в данных обстоятельствах

-- несовпадение интересов, желаний, влечений оппонентов

Конфликтная ситуация, таким образом, содержит субъект возможного конфликта и его объект. Однако, чтобы конфликт развивался, необходим инцидент, когда одна из сторон начинает ущемлять интересы другой. Готовность к разрешению конфликта — один из ключевых факторов, определяющих его исход. Фактически в некоторых случаях уже одного этого достаточно. Вместе с тем эта готовность достигается непросто, и вызывать ее у других также нелегко. Важным качеством при общении является способность человека встать на позицию партнера. При ролевом общении (тренер - спортсмен) принятие позиции и роли другого означает одновременно более точное его понимание, что облегчает общение. Культура педагогического общения предполагает необходимость знания особенностей характера, ценностных ориентаций и потребностей людей. Эти знания крайне нужны тренеру и руководителю для принятия решений, осуществления контроля и т.д. Здесь недостаточно одной общей культуры и профессионализма в области физической культуры и спорта, возникает потребность в специальных психологических и социально-педагогических знаниях. Польский ученый Мелибруда писал, что большинство трудностей, проблем и конфликтов между воспитателем и учеником не могут быть разрешены с помощью уголовного кодекса или дисциплинарных взысканий. Они могут быть разрешены преподавателем лишь в процессе повседневного общения с детьми. Но для решения проблем, возникающих в ходе общения, нужны знания о том, как правильно общаться. *Практика показывает, что конфликты в спортивной школе обычно вызываются следующими причинами:*

-- недостатками, связанными с организацией труда, неполным и неправильным использованием моральных и материальных стимулов и т.д.

-- недоработками в сфере спортивной деятельности, подбора и расстановки кадров в соответствии с квалификацией и психологическими особенностями; неправильным стилем руководства, проявлением администрирования и др.

-- трудностями и напряженностью, связанными с межличностными отношениями внутри спортивного коллектива

При проведении беседы по разбору конфликта в спортивной школе необходимо:

-- проанализировать и довести до сознания каждого из участников конфликта причины его возникновения

-- выявить его возможные последствия для выполнения коллективом поставленных задач и качества межличностных отношений

-- обосновать выводы, вытекающие из условий возникновения конфликта, и его возможные последствия и предъявить их в качестве контролируемых требований к поведению всех участвующих в нем

-- нейтрализовать антагонистический эмоциональный настрой противников, подчеркнув совместные цели спортивного коллектива, и принять решение о дальнейшей деятельности

-- объективно оценить поведение виновников конфликта и реакцию окружающих

При подготовке к беседе исходите из того, что участники конфликта зачастую односторонне выражают свои оценки (иногда слишком эмоционально и неэффективно). *Перед беседой необходимо уяснить для себя следующие вопросы:*

-- в чем заключается существо конфликта, как он проявляется в спортивной деятельности?

-- кто участвует в конфликте, как следует оценить его участие?

-- как влияет конфликт на выполнение коллективом спортивно-воспитательных задач, как можно избежать других негативных явлений?

Чтобы беседа по разбору конфликта протекала в деловой атмосфере, привожу примерный план ее построения:

-- дайте вашу оценку сложившейся ситуации, но только после выяснения истинного положения вещей с помощью конструктивных вопросов

-- объясните участникам конфликта внутреннюю логику развития конфликтных ситуаций

-- особо подчеркните, какие последствия может иметь конфликт для выполнения спортивным коллективом поставленных перед ним задач

-- предоставьте всем участникам конфликта возможность изложить свою точку зрения о путях разрешения конфликтной ситуации

-- соответственно оцените усилия партнеров и примите их за основу для дальнейшей разработки проблемы

-- по возможности исключите различные подтасовки, недооценки, отклонения от темы, голословные утверждения с помощью контраргументов или отметьте, насколько это мешает решению проблемы

-- подчеркнута объективно и по-деловому аргументируйте все ваши решения

Если партнеры высказывают спорные суждения, уточните, в чем они видят конкретные возможности для решения конфликта, пусть они почувствуют свою ответственность за ситуацию в коллективе.

При принятии решений учитывайте соответствующие предложения участников, конструктивно и критически разбирайте изложенные позиции, четко и недвусмысленно обрисуйте пути и условия разрешения конфликта, а также требования, предъявляемые к поведению членов коллектива, и, прежде всего, к виновникам конфликта. Чем убедительнее вы обоснуете свою позицию по отношению к виновникам конфликта (после доходчивого изложения причин и следствий, условий и следствий, цели и образа действия при разрешении конфликтной ситуации), тем в большей степени это будет способствовать стабилизации отношений в коллективе и межколлективного профессионального общения. Доказывайте несовместимость с целями коллектива неоправданных требований, нереальных ожиданий, узковедомственных эгоистических интересов, аморальных мотивов социального поведения. Приступая к разрешению конфликта, надо помнить об одном очень важном правиле: нельзя решать конфликты на одной и той же почве!

Литература:

1. Гомельская А.Я. Управление командой М., 1987 г. с. 19-23
2. Железнякова Ю.Д., Портнов Ю.М. Спортивные игры 2003г с.45-51
3. Луничкин В., Тактика позиционного нападения – М., 2002г. с.68-71
4. Гендзеголюскис Л.И. Физиологические основы спортивной тренировки – М., ФиС, 1990г. с.87-90
5. Вари П.И., 1000 упражнений игры в баскетбол, Киев 1997г. с.15-20
6. Вуден Д. Современный баскетбол – М., 1987 г с.101-107
7. Пинхалстер Г., Энциклопедия баскетбольных упражнений, М., 1998 г. с.29.

СОДЕРЖАНИЕ

1. Введение.....	3
2. Возникновение и формирование взаимоотношений в малой группе.....	4
3. Социально-психологический феномен лидерства.....	6
4. Стили лидерства.....	8
5. Лидерство в спортивной команде.....	10
6. Дифференциация лидерских ролей.....	12
7. Конфликты в спортивном коллективе.....	14
8. Литература	17

Формат 60x84 1/12
Объем 19 стр. 1,9 печатный лист
Тираж 20 экз.,
Отпечатано
в редакционно-издательском отделе
КГУТиИ им. Ш Есенова
г.Актау, 32 мкр.