**МИНИСТЕРСТВО СПОРТА И ТУРИЗМА РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ**

**УО «БЕЛОРУССКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ**

**ФИЗИЧЕСКОЙ КУЛЬТУРЫ»**

**Кафедра психологии**

***Курсовая работа***

***По дисциплине***

***«ПСИХОЛОГИЯ ФИЗИЧЕСКОЙ КУЛЬТУРЫ И СПОРТА»***

***на тему:***

**«Социально-психологический климат в спортивной команде»**

***Исполнитель:*** студент \_\_ курса,

Факультета \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_, группы \_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

*(Фамилия,инициалы)*

***Научный руководитель:***

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

*(Ученая степень, звание)*

*\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_*

*(Фамилия, инициалы)*

Минск, 2008

СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ

1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ПОНЯТИЯ «СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКИЙ МИКРОКЛИМАТ В СПОРТИВНОМ КОЛЛЕКТИВЕ»

1.1 Спортивная команда как объект исследования

1.2 Психологический климат команды как предмет исследования

1.3 Психолого-педагогические факторы формирования психологического микроклимата в спортивном коллективе

– характер взаимоотношений в команде

– содержание, организация и условия деятельности

– руководство и лидерство

– личность спортсмена в команде

1.4 Групповая сплоченность как показатель психологического микроклимата

1.5 Выводы

2. ИССЛЕДОВАНИЯ СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО МИКРОКЛИМАТА В СПОРТИВНОЙ КОМАНДЕ

2.1 Результаты исследования психологического микроклимата в хоккейной команде

2.2 Характеристика психологического микроклимата в хоккейной команде

2.3 Методы оптимизации психологического микроклимата в хоккейной команде

ПРИЛОЖЕНИЕ

Введение

На современном этапе в нашей стране можно отметить возрождение ранее актуальных психолого-педагогических проблем командной подготовки в спорте.

Это требует особого внимания ученых для получения научной информации о причинах подъема общественного интереса к ранее актуальным проблемам психологии спорта, к спортивной педагогике как средству развития личности, сохранения и укрепления здоровья Нации.

Современный спорт с полным основанием может рассматриваться совместной коллективной деятельностью, включающей в себя весь спектр социально-педагогических и социально-психологических проблем общения, взаимовлияний, лидерства в малых группах, стилей и методов руководства коллективами и командами. Психолого-педагогическое обеспечение подготовки высококвалифицированных спортсменов выражается прежде всего в слаженной организации совместной деятельности спортсменов в команде и их тренеров в учебно-тренировочном процессе и во время соревнований.

Отмеченная социально-педагогическая и психологическая специфика современного спорта делает чрезвычайно актуальной разработку путей и методов эффективного управления взаимоотношениями в спортивных коллективах и командах, формирования благоприятной “психологической атмосферы” спортивных команд. (1) С. Н. Шиленков, 1996 г.

Среди актуальных проблем командного спорта является проблема взаимоотношений тренера со спортсменами, как показано во многих работах ученых спорта 70-х годов, она является комплексной и междисциплинарной, т.е. решаемой на стыке спортивной педагогики и современной психологии спорта. Эта проблема в равной мере затрагивает педагогические интересы как тренеров и руководителей команд, так и интересы спортсменов, ибо в спорте важен не только процесс тренировки, но и конечный результат соревновательной деятельности.

Теоретическая значимость, проведенного исследования выражается в необходимости дальнейшей теоретической разработки и уточнении той части методологических основ спортивной тренировки, которая обращена к методам педагогической и социальной психологии спортивной деятельности. Научные знания о формировании и проявлении психологического климата в команде являются неотъемлемой частью профессиональной подготовки любой спортивной команды.

Теоретическая значимость проведенного нами исследования определяется развиваемыми в отечественной социальной и спортивной психологии представлениями о спорте:

1. как о психомоторной совместной деятельности людей, основу которой образует коммуникативная соревновательная деятельность;

2. как о социально-психологическом феномене групповой и командной организации межличностных взаимоотношений в процессе спортивно-технического взаимодействия людей, участвующих в спортивных тренировках и соревнованиях;

3. как об интеграторе и социальном синтезаторе групповых процессов и межличностных взаимовлияний спортсменов и тренеров, что выражается в особых состояниях и свойствах “психологической атмосферы” команды – сыгранность, сплоченность, сработанность, командная надежность и др.

Практическая значимость исследования вытекает из его теоретической значимости, “Знания и методы формирования благоприятного психологического климата в команде зримо работают на рост спортивного мастерства членов команды” (1). Эти знания и методы практичны и влияют на спортсменов и сами по себе, и через тренерскую деятельность, педагогическое мастерство которой постоянно опосредуется взаимоотношениями тренера со спортсменами.

Педагогические наблюдения тренеров, работы авторов А.Ц. Пуни, В.В. Белорусова, А.П. Рудик, И.П. Волков, Ю.Л. Ханин, Г.Д. Горбунов, В.И. Румянцева, Р.Л. Кричевский, P.M. Загайнов, Д.Я. Богданова, MB. Прохорова, Ю.А. Коломейцев и др./ доказывают, что результаты исследований психологического климата в спортивных командах могут быть практически использованы как в многообразных педагогических вариантах для рациональной организации учебно-тренировочного процесса, так и для качественной психологической подготовки спортивной команды к соревнованиям. (2) Ю.Л. Ханин, А.В. Стамбулов,1977г.

Сказанное подтверждается тем, что за последние 20 лет сложность задач, которые поставил современный спорт перед спортсменами, спортивными коллективами и их тренерами-руководителями руководителями значительно возросла. За последние четверть века /1970-2000 годы/ в спортивно-медицинской прессе появилась статистика внезапных смертей спортсменов. В послесоветский период наряду с Олимпийским 4| спортом высших достижений в нашей стране начал бурно развиваться массовый оздоровительный спорт и вместе с ним все более четкие формы ныне приобретает профессиональный коммерческий спорт, требующий особых качеств, как от спортсменов, так и от их тренеров.

Появилась необходимость индивидуализировать взаимоотношения и спортивную подготовку высококвалифицированных спортсменов с учетом их задатков и склонностей, их врожденными индивидуально-типологическими и функциональными возможностями. (3) И.П. Волков 1999.

Выход Белорусского Олимпийского спорта высших достижений на уровень международных требований и стандартов спортивного и культурного развития – личности спортсменов, сформировал социальный заказ на качественное и эффективное социально-психологического обеспечение, в задачу которого входит научно-практическое решение вопросов психологического микроклимата в спортивных командах.

**Новизна исследования.**

По существу, выбранная для исследования проблема до сих пор имеет много “белых пятен” в спортивной педагогике и психологии спорта. Наличие разрозненных исследований взаимоотношений в спортивных группах и командах, сыгранности команд, процессов лидерства, конфликтов и психологической совместимости в спорте, применение отдельных методов социально-психологического тренинга спортсменов и психотехнических игр в спорте отнюдь не компенсируют отсутствия новых теоретических концепций и системы педагогических методов и приемов формирования благоприятной для спортивного развития личности психологической атмосферы команды. (4)/Б.Г. Ананьев/. От психологической атмосферы в команде зависит рост спортивных достижений ее участников. В этом видится новизна проведенного исследования.

**Постановка поднимаемых проблем.**

1. Проблема формирования оптимального психологического климата спортивной команды является первейшей педагогической задачей тренера по спорту. психологический микроклимат спортивный хоккейный команда

2. Психологический климат спортивной команды обеспечивает характер взаимоотношений в команде, мотивацию спортсменов, их самооценку и уровень успешности.

3. При выборе методов и средств формирования психологического климата команды следует учитывать ведущую роль тренера в обучении, тренировке и воспитании спортсменов как членов команды.

Само понятие психологического микроклимата будет пониматься как “социально-обусловленная, относительно устойчивая система отношений членов коллектива к коллективу как к целому” (5) О.С. Михалюк, А.Ю. Шалыто., 2006.

А.В. Батаршев (6) понимает социально-психологический микроклимат как “общий эмоционально-динамический настрой, в котором отражаются установившаяся система взаимоотношений, господствующее умонастроение, удовлетворенность, привлекательность работы, стабильность и рост кадров. Единство коллективных и личных целей, степень совмещения официальных и неофициальных взаимоотношений на принципиальной и деловой основе”.

Социально-психологический микроклимат формируется на основе субъективного мнения и отношения человека к окружающей его в коллективе обстановке: к людям, к условиям труда, стилю руководства, групповым нормам и ценностям и т.д. Социально-психологический микроклимат представляет собой согласованные мнения, оценки и отношения членов коллектива к окружающему. Каждым человеком переживается индивидуально в виде удовлетворенности и привлекательности работы в данном коллективе, в данных условиях.

Выделяют эмоциональный, когнитивный и поведенческий компоненты отношений в коллективе. В качестве существенного признака эмоционального компонента рассматривается критерий привлекательности коллектива на уровне понятий нравится – не нравится, приятный-неприятный. Поведенческий компонент проявляется в мотивации членов коллектива к совместной деятельности и желании общаться с членами коллектива. Когнитивная составляющая характеризует знание-незнание особенностей членов коллектива.

Выделяют ряд факторов, влияющих на формирование психологического климата.

1. характер профессиональных отношений того общества, составной частью которого является данная группа.
2. содержание, организация и условия трудовой деятельности.
3. особенности работы органов управления и самоуправления организации.
4. характер руководства.
5. степень совпадения официальной и неофициальной структуры коллектива.
6. социально-демографические и психологические особенности членов группы.
7. численность группы и др.

Любая спортивная команда в каждом конкретном виде спорта представляет собой вид “малой” социальной группы (7) /Г.С. Антипина, 1987/, устройство взаимоотношений в которой, соответствует известным социально-психологическим схемам (8) /Е.С. Кузьмин, 1967/ и педагогическому плану (4)/Б.Г. Ананьев, 1969/.

Ученые – педагоги, психологи, социологи, стали сводить поведение и формирование человека как личности к свойствам малых групп /семья, компании, товарищеские группы, трудовые коллективы/. Успешность деятельности людей в социальных организациях зависит от их сплоченности, сработанности, совместимости и бесконфликтности взаимоотношений.

Спортивная команда как объект изучения в любом виде спорта представляет собой особый вид контактной общности людей, объединенных общей целью совместной спортивной деятельности, основными видами которой являются тренировка и соревнование.

Еще одной интересной и важной проблемой в данной теме является на мой взгляд тот факт, что спортивные коллективы – это коллективы молодых людей, у которых в силу возраста, происходит формирование основных новообразований юности – самосознания, самооценки, личностного и профессионального самоопределения. Эти новообразования формируются в спортивном коллективе, где зачастую сама личность спортсмена затирается направленностью на результат, используются жесткие методы стимулирования к успехам, не уделяется достаточно внимания психологической и личностной комфортности спортсменов, формированию позитивной Я-концепции спортсмена. Эту задачу просто обязаны взять на себя тренеры, психологи и воспитатели, чтобы и после спортивной карьеры спортсмены чувствовали себя личностно-значимыми, имеющими жизненную концепцию. Все эти параметры можно формировать у спортсмена через благоприятный психологический микроклимат.

Подводя итог выше сказанному, очевидной становится значимость проблемы формирования благоприятного психологического микроклимата в спортивной команде, процесс формирования которого будет рассмотрен в теоретической и практической части нашей работы.

1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ПОНЯТИЯ «СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКИЙ МИКРОКЛИМАТ В СПОРТИВНОМ КОЛЛЕКТИВЕ»

**1.1 Спортивная команда как объект исследования**

В любом виде совместной деятельности люди объединяются в малые социальные группы и достигают успеха на основе взаимопонимания и согласованности усилий. Спортивная деятельность тому подтверждение.

В 1967 г. один из основоположников современной социальной психологии проф. Е.С. Кузьмин писал что “Исследования групп и коллективов занимает центральное место в современной социальной психологии и социологии” (8) /Е.С. Кузьмин, 1967, с. 61/. “Основы социальной психологии” /Изд. ЛГУ, 1967/: В педагогике начало этим исследованиям положил Я.Л. Коломинский /1962/. В спортивной психологии первые исследования команд как малых групп были осуществлены методами социометрии И.П. Волковым /1967/, .Л. Ханиным/1969/.

По Е.С. Кузьмину, в каждой “малой группе” необходимо различать формальную /макро/ структуру взаимоотношений и неформальную /микро/ структуру взаимоотношений участников (8) Е.С. Кузьмин, 1967/.

При этом под “малой группой”, по определению американского спортивного психолога Б.Д. Кретти, следует понимать двух или более людей, объединенных целью совместной деятельности, находящихся в непосредственном эмоционально-переживаемом межличностном взаимодействии лицом к лицу /“face to face”/, реагирующих друг на друга по памяти, выполняющих определенные социальные роли в совместной деятельности и в соответствии с взаимными ожиданиями /Б.Д. Кретти, 1978/.

Спортивная команда, численность которой не превосходит 25-30 человек, соответствует критериям “малой группы”. Спортивная команда как объект изучения в любом виде спорта представляет собой особый вид контактной общности людей, объединенных общей целью совместной спортивной деятельности, основными видами которой являются тренировка и соревнование.

Какой бы вид человеческой деятельности мы не взяли, везде мы обнаружим “малые группы” как структурные социальные ячейки общества /Е.С. Кузьмин, 1967, с.83/.

Социально-психологические основные признаки “малой группы” – это непосредственный сенсорный межличностный контакт и согласованность двигательных действий участников группы в общении друг с другом /с помощью зрения, слуха, осязания, обоняния, движений/.

Средством общения в малых группах является живая разговорная речь на понятном для членов группы языке. Спортсмены, не знающие языка друг друга, испытывают затруднения в образовании малых групп. Однако, если посадить в лодку-двойку спортсменов-гребцов из разных стран, они хорошо поймут друг друга без слов и смогут объединить усилия в одной команде.

Таким образом, в спортивной команде главным является обученность двигательному взаимодействию при непосредственном межличностном контакте членов команды друг с другом на тренировках и соревнованиях.

В спортивных командах, как показано в исследованиях Р.Л. Кричевского, Ю.Л. Ханина, И.П. Волкова, Ю.Я. Киселева, Г.Д. Горбунова, М.В. Прохоровой, В.Д. Гончарова, Ю.А. Коломейцева и др., развиваются и формируются различные формы и виды межличностных взаимоотношений и взаимовлияний как по вертикали /системы: “тренер-спортсмен”, “тренер-команда”/, так и по горизонтали /системы: “спортсмен-спортсмен”, “спортсмен-команда”/.

Взаимоотношения в системе “тренер-спортсмен” представляют собой основной персонифицированный контур управления и формирования “психологической атмосферы” команды, что должно постоянно сочетаться у тренера с индивидуальным подходом к каждому спортсмену как члену команды. /Е.С. Кузьмин, 1967.

Взаимоотношения в системе “тренер-команда” являются более обобщенными, безличными, т.е. деперсонифицированными, т.к. требуют от тренера обращений и указаний не к отдельным спортсменам, а к команде в целом, что подразумевает умение тренера аппелировать к психологической атмосфере команды.

В социально-психологической интерпретации проф. А.Л. Свенцицкого макроструктура группы воспринимается членами группы как система официальных взаимоотношений, связанных с общественным правопорядком группы, а микроструктура группы воспринимается и переживается участниками группы как система их бытовых неофициальных межличностных отношений /А.Л. Свенцицкий, 1975, 1986/.

В спортивной деятельности формальную /макро/ структуру команды задают правила организации и проведения соревнований и тренировок спортсменов, а неформальная структура команды формируется как система межличностных симпатий и предпочтений в общении.

Аналогичное вышеуказанному понимание социальных функций и особенностей структурной организации взаимоотношений в спортивных группах и коллективах находим в работах И.П. Волкова /1967, 1970, 1989/, Р.Л. Кричевского /1969, 1985/, В. И. Румянцевой /1984/ и др.

Исследованиям взаимоотношений в малых спортивных группах и коллективах, которые были начаты в конце 60-х годов в СССР, посвящены многие работы известных в нашей стране и за рубежом спортивных психологов-педагогов: Д.Я. Богдановой /1977/, Н.Г. Валентиновой /1973/, В.Д. Гончарова /1970, 1972/, А.А. Деркача, А.А. Исаева /1985/, Ю.А. Коломейцева /1973/, В.В. Медведева /1968 , 1974/, Ю.Я. Киселева /1980/, В. Параносич, Л. Лазарович /1977/, А..В. Родионова /1980/, Ю.Л. Ханина /1970, 1980/ и др.

Наиболее обоснованными с эмпирической точки зрения выглядят работы по малым группам в спорте, выполненные Ю.Л. Ханиным /1974, 1980/, Ю.А. Коломейцевым/1984/, И.П. Волковым/1970, 1980/, Д.Я. Богдановой/1988/.

Отечественный социально-психологический подход к изучению психологического климата в спортивных командах опирается на педагогическое наследие А.С. Макаренко, на работы курского психолога Л.И. Уманского о стадиальности развития контактной группы как коллектива:

1/ Диффузная группа;

2/ Группа-ассоциация;

3/Группа-корпорация;

4/Группа-коллектив

(9) Л.И. Уманский, 1980/. Концепция стадиальности развития группы как коллектива принята и обоснована М.А. Новиковым в космической психологии: 1/ Номинальная группа: 2/ Связная группа; 3/ Гомфотерная группа (10) М.А. Новиков, 1970/.

Концепция стадиальности развития группы как коллектива соответствует наблюдаемым и в спортивной практике фактам различной успешности команд с высоким или низким уровнем сыгранности и сплоченности.

ЮЛ. Коломейцев, 1980/. Это свидетельствует, что характеристики психологического климата команды инвариантны уровням развития команды как коллектива.

**1.2 Психологический климат команды как предмет исследования**

Понятие “психологического климата” групп и коллективов появилось в психологической литературе в конце 60-х годов. Ю.Л. Ханин ввел это понятие в обиход спортивной психологии с конца 70-х годов (11) Ю.Л. Ханин, 1980/. В зарубежной литературе используется термин “психологическая атмосфера” группы (11) Ф. Фидлер, 1954/.

Впервые Феномен “психологической атмосферы” малой группы был зафиксирован и экспериментально измерен Куртом Левиным в его всемирно известных экспериментах в педиатрическом институте Штата Айова /США/ в 1937-1938 годах с группами подростков /12-14 лет/. Было установлено, что “психологическая атмосфера” группы – это динамическая характеристика межличностных взаимоотношений, выражающаяся в настроении членов группы, в их отношении к своему труду, к стилю руководства начальника /педагога, тренера/, к результатам своего труда.

В экспериментах К. Левина подростки клеили маски для новогоднего представления из папье-маше. Было сформировано три экспериментальных группы: 1/ с авторитарным стилем руководства педагога /он приказывал клеить маски только по его схеме, и ругал детей, если они клеили не так, как он им объяснял/; 2/ с либеральным стилем руководства педагога /он разрешал клеить маски так, как хотят сами члены группы/; 3/ с демократическим стилем руководства педагога /он предлагал обсудить с подростками как лучше выполнить задание и как склеить “хорошие маски”/.

В результате эксперимента К. Левина выяснилось, что при авторитарном руководстве дети склеили большее число масок, но более низкого качества. При этом часть масок они изорвали, когда педагог специально отсутствовал в группе /экспериментальный прием/. В группе с либеральным педагогом дети склеили значительно меньше масок, чем в первой группе, но зато эти маски были красивые и оригинальные, т.е. высокого качества. В группе с демократическим педагогом дети склеили больше масок, чем в группе с либеральным педагогом, но меньше, чем в группе с авторитарным педагогом. Однако, в этой группе была отмечена наивысшая удовлетворенность взаимоотношениями как по горизонтали, так и по вертикали, т.е. наилучшая “психологическая атмосфера” группы. Так, в результате экспериментов Курта Левина понятие “психологической атмосферы” вошло в обиход психологической науки /136/.

Таким образом, эксперименты К. Левина еще в конце 30-х годов доказали реальность существования феномена “групповой атмосферы”, что положило начало исследований "психологического климата" в группах и коллективах в последующую эпоху /60-70-е годы/.

Пионером в отечественной психологии считается проф. Е.С. Кузьмин /1962-1963 годы/.

В дальнейшем многочисленными отечественными и зарубежными исследованиями в 60-80-е годы было со всей очевидностью доказано определяющее влияние состояния “психологического климата” трудовых, спортивных, военных и учебных коллективов "малых групп" на их успешность в достижении цели совместной деятельности. С точки зрения спорта этот вопрос требует специального изучения /С.Н. Шиленков, 1996/.

Ныне феномен “психологического климата” спортивной группы находится в ряду целостных явлений групповой динамики, характеризующих потенциальные возможности той или иной спортивной команды успешно справляться с поставленными задачами.

**1.3 Психолого-педагогические факторы формирования психологического микроклимата в спортивном коллективе**

Существуют определенные психолого-педагогические факторы формирования психологического микроклимата в спортивном коллективе. К ним относят:

– характер взаимоотношений в команде.

– руководство.

– лидерство.

– мотивация.

– психологические особенности членов команды.

Таким образом, в регуляции эффективности коллективной деятельности и формирования психологической комфортности в команде участвуют самые разные системы факторов:

* внегрупповые (физические и социальные);
* внутригрупповые (нормы, межличностные отношения);
* внеличностные (однородность – разнородность по индивидуально-психологическим параметрам);
* внутриличностные (индивидуально-психологические особенности членов группы, их состояние, исходные мнения, оценки).

Фактором, связывающим все перечисленные системы, пронизывающим их, является фактор значимости, совместной деятельности группы людей. Он является стержневым, оптимально сочетающим личностно-значимые и общественно ценные ориентации коллектива.

**Характер взаимоотношений в команде.**

В самом общем виде развитие личности можно представить как процесс её вхождения в новую социальную среду и интеграции в ней. Этапы развития личности в относительно стабильной общности называются фазами развития личности.

Для индивида, входящего в группу, осознание принадлежности к ней осуществляется прежде всего через осознание факта некоторой психической общности с другими членами данной социальной группы. Можно сказать, что “граница” группы воспринимается как граница этой психической общности. Главной чисто психологической характеристикой группы является наличие так называемого “мы-чувства”. Это означает, что универсальным принципом психического оформления общности является различение для индивидов, входящих в группу, некоторого образования “мы”, в отличие от другого образования “они”. “Мы-чувство” выражает потребность дифференцировать одну общность от другой и является своеобразным индикатором осознания принадлежности к некоторой группе. Специфика социально-психологического анализа группы именно здесь и проявляется: рассматриваются выделенные средствами социологии реальные социальные группы, но в них, далее, определяются те их черты, которые в совокупности делают группу психологической общностью, т.е. позволяют каждому её члену идентифицировать себя с группой.

Развитие группы. Общие качества группы. Непосредственно общие качества группы:

1. Интегративность – мера единства, слитности, общности членов группы друг с другом, (отсутствие интегративности – разобщенность, дезинтеграция).

2. Микроклимат определяет самочувствие каждой личности в группе, ее удовлетворенность группой, комфортность нахождения в ней.

3. Референтность – степень принятия членами группы групповых эталонов.

4. Лидерство – степень ведущего влияния тех или иных членов группы на группу в целом в направлении осуществления групповых задач.

5. Интрагрупповая активность – мера активизации групповой составляющих ее личностей.

6. Интергрупповая активность – степень влияния данной группы на другие группы.

Кроме этих качеств рассматриваются еще и такие:

* направленность группы – социальная ценность принятых ею целей, мотивов деятельности, ценностных ориентаций и групповых норм;
* организованность – реальная способность группы к самоуправлению;
* эмоциональность – межличностные связи эмоционального характера, преобладающей эмоциональный настрой группы;
* интеллектуальная коммуникативность – характер межличностного восприятия и установления взаимопонимания, нахождения общего языка;
* волевая коммуникативность – способность группы противостоять трудностям и препятствиям, ее надежность в экстремальных ситуациях.

Ссылаясь на Дилигенского Г.Г. “опыт формирования малых групп лишь “доведет” до индивида через посредство малой группы правила межличностного общения”. Поэтому социльно-психологический анализ групп можно рассматривать как “ключ” к познанию содержания психики индивида в группе, коллективе, команде.

Взаимоотношения в команде должны формироваться доброжелательными, устойчивыми и сплоченными, члены команды должны быть нацеленными на успех и результат, иметь высокий уровень осознанной мотивации.

Для некоторых юношей и девушек быть членом спортивной команды означает возможность иметь тесные контакты со своими сверстниками, быть частью их коллектива.

**Руководство и лидерство.**

Проблема руководства спортивной командной является противоречивой многозначной. Известные стили руководства имеют как свои положительные так и отрицательные моменты. Наиболее распространенным в спортивной жизни является авторитарный стиль менее – демократический. Авторитарный характеризуется тем, что портрет авторитарного тренера представляет его “как человека догматичного и грубоватого, стремящегося воспитать такие же качества у спортсменов, находящихся под его началом, то, как неудачника со свистком на шее, которому изменила жена. В некоторых случаях – это был портрет мужественного рыцаря с сильной волей и высокими моральными принципами, готового защитить своих юных воспитанников от заблуждений, подготовить к жизни, сформировать у них положительные черты характера и воспитать стойкость и мужество”, – с т.зр. Хендри.

Наблюдаемые авторитарные тенденции у тренеров были подтверждены данными довольно поверхностных и несистематических исследований. Однако необходимо критически относится к этим данным, несмотря на то, что результаты имеющихся исследований указывают на повышенную авторитарность тренеров по сравнению с представителями других профессий.

“По-видимому, существует несколько причин, почему большинство тренеров авторитарны в своей деятельности”, – отмечает Огилви.

1. Особенность восприятия тренером своей роли основана на авторитете и поведении, отражающем авторитарность.

2. Высокая потребность управлять действиями других была причиной тому, что они выбрали спортивную деятельность для удовлетворения этой потребности.

3. Лидерство и руководство в стрессовых ситуациях, характерные для спортивной деятельности, требует, по-видимому, достаточно жесткого контроля за поведением спортсменов как в командных, так и в индивидуальных видах спорта.

4. Некоторые спортсмены, привыкшие подчиняться авторитету, ожидают от тренера доминирующего поведения. Поэтому тренеры нередко ведут себя именно так, чтобы удовлетворить потребности спортсменов.

Можно отметить следующие преимущества доминирующего поведения тренера:

1. Неуверенный в себе спортсмен будет чувствовать себя увереннее и спокойнее в стрессовых ситуациях.

2. Агрессивность, вызванная авторитарностью, направлена не на тренера, а на борьбу с соперниками или способствует более активным действиям спортсмена (например, быстрее бежит, дальше метает).

3. Авторитарное поведение тренера может соответствовать действительным потребностям спортсмена, и в этом случае он выступит лучше обычного.

**Личность идеального тренера**

Тренеры и спортсмены могут каждый по-своему определить личностные характеристики идеального тренера. По результатам опроса спортсменов и тренеров им должны быть свойственны такие черты личности, как общительность, эмоциональная устойчивость, а также доминирование, реалистичность, он должен быть открытый, общительный и эмоционально устойчивый человек, способный, когда это нужно, управлять спортсменом и контролировать соревновательную ситуацию. Более того, у такого тренера должен быть достаточно высокий интелект, развиты чувство реальности, практичность и уверенность в себе. Одновременно это должен быть человек, склонный к новаторству, предприимчивый, самостоятельный, предпочитающий сам принимать ответственные решения. Спортсмены считали, что тренер должен быть человеком, на которого можно положиться в сложных соревновательных ситуациях и который (по мнению самих тренеров) может организовать и контролировать деятельность спортсменов.

Продолжая свое исследование, Хендри задался целью выяснить, какую роль играют определенные и уникальные черты личности или их совокупность. С помощью теста Кэттелла были обследованы две группы тренеров – “успешных” и “неуспешных”. Различий в их личностных особенностях обнаружить не удалось.

Другие исследователи, напротив, считают, что все же существует определенное сочетание личностных качеств, которые характерны для многих успешно работающих тренеров. Так, Огилви в ряде своих выступлений указывал на то, что профессиональные тренеры обладают твердым характером, достаточно устойчивы к стрессу, связанному с общением с журналистами, болельщиками, а также к реакциям на их работу с командой. Для тренеров, работающих с национальными и сборными командами, по данным того же Огилви, характерны эмоциональная зрелость, независимость, а также твердость и реалистичность взглядов. Они не склонны показывать озабоченность и умеют хорошо владеть собой. Кроме того, Огилви и Татко обнаружили также, что тренеры, как представители определенной группы, имеют высокие показатели по шкале авторитарности.

Итак, анализируя сказанное, можно подчеркнуть, что представления об идеальной личности тренера существуют как у спортсменов, так и у тренеров. Однако успех в тренерской работе, по-видимому, в значительной мере зависит от знаний, которыми обладает тренер, и от того, как строит он свои отношения со спортсменами и командой и как преподносит свои знания. По мнению Хендри, способность тренера выполнять роль, которую ожидают от него спортсмены, в сочетании с его профессиональными знаниями может, по-видимому, компенсировать некоторые его недостатки.

Среди тренеров встречаются и менее авторитарные, но их значительно меньше. Они ориентируются на мнение команды, Демократичный тренер нередко предлагает спортсмену самому составить план тренировок или принять то или иное тактическое решение в командных или игровых видах спорта, проявить свои лидерские качества в других ситуациях. Необходимо подчеркнуть, что более демократичный тренер может добиться большего успеха по следующим причинам:

1. Менее авторитарный тренер более доступен спортсменам. Его воспитанники свободно чувствуют себя с ним и охотнее общаются. Поэтому тренер сможет лучше знать об их опасениях, проблемах и возможных разочарованиях и тем самым предотвратить раскол в команде.

2. Спортсмены имеют возможность проявлять инициативу и самостоятельность, достичь определенной независимости в стрессовых, ситуациях.

3. Если тренеру удается передать часть ответственности за принимаемые решения спортсменам и они начинают чувствовать свой авторитет, то это способствует формированию у них более эмоционально зрелого поведения.

4. Спортсмены, действия которых чрезмерно не ограничивает авторитарный тренер, могут принимать более гибкие тактические решения.

5. Более гибкий тренер, в отличие от авторитарного, не примет авторитарных претензий и заявлений со стороны других.

6. Авторитарного тренера отличают большая нетерпеливость и фанатизм. Более гибкий тренер готов принять других людей такими, какие они есть на самом деле, оценить их положительные и отрицательные стороны, уважать свое и чужое мнение.

В целом тренер, добивающийся успеха, это, по-видимому, человек, способный играть несколько ролей в зависимости от конкретной ситуации и различий в характере спортсменов.

Проблема лидерства является достаточно изученной и будет подробно рассмотрена нами в проблеме влияние личностных особенностей спортсменов в команде на формирование психологического микроклимата.

**Проблема мотивации спортсменов в команде.**

В широком смысле слова термин «мотивация» означает факторы и процессы, побуждающие людей к действию или бездействию в различных ситуациях. В более узком смысле исследование мотивов предполагает подробный анализ причин, объясняющих, почему люди предпочитают один вид деятельности другому, почему при решении определенных задач они действуют с достаточной интенсивностью и почему они продолжают работу или выполняют какие-либо действия в течение продолжительного времени.

Некоторые ученые выделили два направления в изучении мотивации. Первое изучает причины, почему люди предпочитают один вид деятельности другому, влияния различных мотивов, ценностей и потребностей.

Во втором направлении делается попытка объяснить, почему люди работают с различной степенью интенсивности. Многие тренеры, обсуждая психологические аспекты своей работы с коллегами или психологами, обычно интересуются, какими мотивационными стимулами следует пользоваться при работе со спортсменами. Те из них, кто ищет простые способы повышения спортивных результатов, проявляют наивность, т.е. находятся в полном неведении относительно сложности человеческой мотивации. И действительно, те, кто предлагает им такие простые решения, особенно если при этом они еще и прикрываются званием психолога, скорее всего бывают шарлатанами.

Причины, по которым спортсмены занимаются определенным видом спорта (точно так же, как и причины, заставляющие любого из нас делать что-либо), могут быть самыми различными, и их трудно свести к каким-то очевидным принципам. Различными бывают не только мотивы, в результате которых спортсмен становится членом какой-либо команды, но и мотивы, побуждающие спортсмена выступать во время сезона или в какой-то конкретной игре или соревновании.

В последние 50 лет многие талантливые психологи, физиологи и психиатры направляли свою энергию на изучение проблемы мотивации

Существуют мотивы поведения и действий, которые могут быть нам относительно неизвестны. Теория Фрейда о формировании и распаде личности, например, почти целиком основывается на тонких неосознанных процессах. На другом конце этой шкалы представлены явные мотивы, которые легко осознаются и оцениваются самим человеком. Спортсмен, подписывающий контракт на большую сумму денег, знает, что размер вознаграждения повлиял на его решение перейти в профессиональный спорт.

Выделяет три группы мотивов: физиологические (голод, жажда, самосохранение и др.), психологические и социальные. Раньше ученые были склонны утверждать, что все человеческие мотивы берут начало от основных биологических потребностей. В настоящее время ученые расширили мотивационный ряд, включив в него как социальные, так и психологические потребности.

Мотивы, побуждающие спортсмена заниматься определенным видом спорта, формируются под воздействием как прошлого, так и настоящего опыта, который влияет на сознание спортсмена.

Мюррей выделяет следующие мотивации, влияющие на поведение спортсмена:

|  |  |
| --- | --- |
| **МОТИВАЦИОННЫЙ РЯД МЮРРЕЯ** | |
| **Перечень потребностей по Мюррею** | **Поведение спортсмена** |
| Потребность в престиже, самосовершенствовании, признании, достижениях, честолюбие, стремление показать себя | Большинство видов спортивной деятельности позволяет в различной степени удовлетворить эту потребность. Снижение физиологических функций у некоторых спортсменов высокого класса после прекращения выступлений может служить промером чрезмерной зависимости от этого мотива во время их активных выступлений |
| Потребность сохранить свой статус, избежать разочарований и преодолеть поражение, неудачу | Тренеры часто апеллируют к этой потребности у спортсменов перед важными соревнованиями и при встречах с командами, которые в прошлом выигрывали или могут в настоящий момент нанести неприятное поражение |
| Потребность проявлять власть над другими, доминировать или подчиняться другим | Многие спортсмены становятся членами команд, чтобы удовлетворить эту потребность. Лучшей иллюстрацией этого мотива в действии, видимо, будут действия и поведение линейного игрока в американском футболе во время схватки на линии |
| Потребность в общении, установлении эмоциональных связей с другими, проявление доброжелательности, сотрудничества | Многие спортсмены приходят в команду для удовлетворения этого мотива. Тренеры часто говорят: “на благо команды, для коллектива”, и следовательно, этот мотив хорошо известен спортсменам |
| Потребность приобретения предметов, стремление к порядку | Действие этого мотива проявляется в стремлении тренеров и спортсменов следовать правилам соревнований и требованиям деятельности. Сюда же относится и коллекционирование спортивных трофеев, наград, хранение газетных вырезок, дающих представление о достижениях спортсменов |
| Потребность участия в познавательном процессе, желание удовлетворить свою любознательность, получить ответы на интересующие вопросы | Этот мотив может быть удовлетворен в зависимости от того, насколько тренер стремится к совершенствованию знаний у спортсменов и насколько они сами хотят познать причины и обоснование своих тренировочных режимов, соревновательных усилий и избранной тактики |

Пол Вейс в своей книге, посвященной рассмотрению философских аспектов спорта, отмечает, что занятия спортом представляют собой один из немногих путей, где молодежь может проявить свое совершенство, используя физические возможности для достижения определенных вершин, обычно недоступных тем, кто занимается интеллектуальной деятельностью.

Маслоу и другие исследователи ссылались на важность самоактуализации. Гольдштейн выдвинул теорию “поведенческой первичности”, согласно которой максимальное использование интеллектуальных и физических способностей человека для достижения успеха и осознания своих возможностей в какой-либо деятельности само по себе является достаточно сильным мотивом.

Некоторым современным спортсменам такой подход может показаться банальным или просто непривлекательным. Однако можно с уверенностью констатировать, что тренер, который сумеет нащупать нужную для спортсмена мотивацию и доказать ценность своей программы подготовки, сможет не только заинтересовать своих воспитанников, но и удержать их в спорте и помочь им добиться высоких результатов. Совершенствование физической деятельности может быть привлекательным для спортсменов, так как опыт, приобретенный в спорте, может быть в дальнейшем использован в других жизненных ситуациях.

**Личность спортсмена в команде.**

В общей сложности можно выделить несколько черт, наиболее часто встречающихся у спортсменов. К ним относятся высокий уровень агрессивности (который почти все время находится под контролем у спортсмена высокого класса), высокий уровень мотивации достижения, экстраверсия и твердость характера. Ниже мы попытаемся определить, в каких ситуациях и спортивных группах эти черты находят наиболее яркое выражение.

Агрессивность. Во многих видах спорта, особенно в тех, где допускается непосредственный физический контакт, различные формы контролируемой физической агрессивности просто необходимы. Можно предположить, что отвечая на вопросы личностных тестов, спортсмены, занимающиеся этими видами спорта, проявят различную степень агрессивности. Данные исследований свидетельствуют о том, что спортсмены высокого класса не только более агрессивны, но и склонны более свободно выражать свои агрессивные тенденции, чем представители так называемой нормальной выборки.

Более того, Кролл установил, что виды спорта, которые явно агрессивны по своей природе, могут привлекать индивидов с различной личностной структурой. Он обнаружил, например, что личностные профили спортсменов, занимающихся карате, отличались от профилей борцов и футболистов.

Полагают, что происхождение агрессивных тенденций и соответствующего поведения, наблюдаемых у иных спортсменов и подростков, можно проследить в их ранних детских впечатлениях и опыте. Затем под влиянием своевременных санкций и наказания за непосредственное проявление агрессивности поведение индивида модифицируется.

Поэтому для того, чтобы адекватно оценить агрессивные тенденции спортсмена, его потребность и стремление непосредственно выразить свою агрессивность, необходимо проводить как беседы, так и тщательный анализ его поведения в соревновательной обстановке.

Твердость характера. Эта черта является одной из наиболее часто упоминаемых личностных характеристик спортсмена высокого класса. Кэттелл считает, что для индивида, наделенного этой чертой, свойственны эмоциональная зрелость, независимость в мыслях и действиях, твердость и критичность в оценке себя и окружающего мира, способность владеть своими чувствами и не показывать тревоги в различных ситуациях. На другом конце шкалы находится индивид с «мягким характером», не вполне созревший эмоционально, нетерпеливый, сентиментальный, чувствительный, часто выказывающий свою тревогу.

На основе этих характеристик легко догадаться, кто с большим успехом способен переносить напряженную физическую работу и еще более тяжелые психические нагрузки спортивного соревнования. Подводя итог исследованиям со спортсменами высокого класса, Огилви также указывает на важность этого качества. Эта черта личности, определяемая с помощью 16-факторного теста Кэттелла, является наиболее тонким критерием оценки спортивного потенциала, особенно у спортсменов, склонных работать с полной отдачей. Этот показатель позволяет также выявить спортсменов, которые не столь сильно реагируют на стрессовые соревновательные ситуации.

Спортсмены с высокими показателями “мягкости характера” и в то же время обладающие незаурядными физическими качествами, тем не менее также могут добиться высоких спортивных результатов, если при работе с ними учитывать их особенности. Однако их успех в спорте в очень большой степени зависит от своевременного обнаружения (при помощи тестирования и наблюдений) их эмоциональной незрелости, гиперсенситивности и, возможно, высокой тревожности, а затем от правильно построенных тренером и товарищами по команде отношений с такими спортсменами.

Тревожность. Склонность испытывать неадекватное чувство страха в стрессовых ситуациях, очевидно, мешает спортсменам в различные периоды их спортивной деятельности. Индивиды с высоким уровнем общей тревожности обычно не добиваются хороших спортивных результатов, если им не уделяют особого внимания. В 1958 г. Бут установил (применив MMPI), что у спортсменов-школьников уровень тревоги ниже, чем у неспортсменов. Тревожность является одним из центральных понятий спортивной психологии.

Как чрезмерный уровень тревожности, так и полное ее отсутствие мешают спортсмену показывать высокие спортивные результаты.

Уверенность в себе в ситуациях межличностного общения. Вполне логично считать, что в целом спортсменам свойственна уверенность в себе. Социальный статус, приобретаемый спортсменами высокого класса на всех уровнях (начальная и средняя школа, университет), позволяет предположить, что эти индивиды будут чувствовать себя достаточно уверенно и свободно в различных социальных ситуациях. Так, например, Джонсон с соавторами отмечает у спортсменов высокого класса “исключительное чувство уверенности в себе”. Огилви также считает, что спортсмены высокого класса, как правило, самоуверенны и независимы.

Авторитарность. Потребность подчинять себе других чаще наблюдается среди тренеров, чем среди спортсменов. Вероятнее всего, что в спортивной команде могут быть спортсмены как с высоким уровнем авторитарности, так и с низким. Тренер должен с большим вниманием относиться к выраженному стремлению к лидерству у первых, стремлению, которое не всегда может сочетаться с необходимыми лидерскими качествами.

Интересно отметить, однако, что в более широких исследованиях “авторитарной личности” этот комплекс черт часто сочетается с потребностью индивида в подчинении другим. Иными словами, люди с высокой потребностью подчинять себе окружающих часто стремятся и к авторитарному контролю над собой. Поэтому спортсмен с авторитарными тенденциями не будет доставлять тренеру много хлопот. Он будет легко принимать все ограничения и указания своего тренера, касающиеся тренировок и его поведения.

Индивид с низкими авторитарными потребностями, наоборот, будет менее охотно принимать подобные притязания от других, в том числе и от своего тренера, особенно если это как-то связано с ограничением его свободы.

Спортсмен с высоким уровнем авторитарности будет настойчив в своих притязаниях, хвастлив, заносчив, агрессивен и в случае неудач склонен скорее обвинять других, а не себя, навязывая обычно свою волю грубо и эгоистично. Индивид с низкими авторитарными потребностями, наоборот, будет покладист, иногда не уверен в себе, скромен, при ошибках склонен к самообвинениям и относительно спокоен. Само собой разумеется, что индивид, находящийся приблизительно посредине шкалы авторитарности, сможет проявлять то настойчивость, то покладистость, в зависимости от ситуации в команде. Однако, пока не получено достаточного количества экспериментальных данных о взаимосвязи между авторитарностью и спортивным мастерством, трудно делать какие-либо определенные выводы.

Стремление к достижению. Обзор исследований по этой теме не подтвердил предположения о том, что у спортсменов более выражено стремление к высоким достижениям. Так, например, Мэйерс и Омнахт (1963) не обнаружили существенных различий в стремлении к достижению у спортсменов и неспортсменов. Возможно, это связано с тем, что полученные показатели основаны на измерениях, учитывающих наличие или отсутствие лишь общих тенденций к достижению, а не стремления к высоким спортивным результатам. Когда эти измерения будут модифицированы таким образом, чтобы конкретно установить, как испытуемые относятся к достижению успехов в спорте и в других видах деятельности, требующих физических усилий, то, по-видимому, окажется, что спортсмены высокого класса обладают большим стремлением к достижению, чем спортсмены более низкой квалификации и неспортсмены.

Эмоциональная устойчивость, самоконтроль. Спортсмен сможет добиться успеха в стрессовых ситуациях только в том случае, если сумеет эффективно управлять своим эмоциональным состоянием. Например, установлено, что американские футболисты-студенты отличаются более высокой эмоциональной устойчивостью, чем обычные студенты того же колледжа. Сперлинг (1942).

Оценка эмоциональной устойчивости представляет собой достаточно сложную проблему. Было в результате исследований выяснено, что даже если многие спортсмены и не так эмоционально устойчивы, как хотелось бы, у них более чем достаточно выражены такие качества, как твердость характера, потребность в достижении и др., что обеспечивает им нужное оптимальное психическое состояние во время соревнований.

Более того, можно предположить, что у спортсменов мирового класса либо эмоциональные проблемы находятся под эффективным контролем, либо они в личностном плане чрезвычайно эмоционально устойчивы.

По мнению Кэттелла, индивид с выраженной “силой я” отличается зрелостью, твердостью, настойчивостью, спокойствием, чувством реальности при решении проблем и незначительным уровнем так называемой “невротической усталости”. С другой стороны, менее эмоционально устойчивый индивид характеризуется склонностью к невротизму, непостоянством, неспособностью выносить фрустрации. Он уклоняется от принятия решений и действует, как правило, импульсивно.

По мнению Икегами, занятия спортом не влияют на общее изменение эмоциональной устойчивости.

Существуют лишь поверхностные и фрагментарные данные об изменениях нравственных и моральных качеств под влиянием занятий спортом.

**1.4 Групповая сплоченность как показатель психологического микроклимата**

Начало систематического изучения групповой сплоченности относится к концу 40-х гг., когда под руководством Л. Фестингера были выполнены первые специальные исследования. Л. Фестингеру принадлежит наиболее распространенное и употребляемое определение групповой сплоченности как “результирующий всех сил, действующих на членов группы с тем, чтобы удержать их в ней”. Западные авторы механизмом образования группы считают те силы, которые обеспечивают постоянство удовлетворения человека от пребывания в группе. Само же удовлетворение возможно при условии, если субъективная ценность получаемых человеком выигрышей превосходит субъективную значимость затрачиваемых усилий. Значит, группа удовлетворяет индивида только в том случае, если она обеспечивает превосходство выигрышей над проигрышами, причем больше, чем какая-либо другая. Силы сплочения группы имеют две образующих (считает А.И. Донцов):

во-первых, степень привлекательности собственной группы,

во-вторых, сила притяжения других доступных групп.

Группу можно определить как совокупность индивидов, связанных так, что каждый расценивает преимущества от объединения как большее, чем можно получить во вне. Из этого необходимо заключить, что любая группа изначально сплочена. Что оставляет этот коллектив сплоченным на протяжении какого-то промежутка времени? Что характеризует сплоченный коллектив? Психологическое единство в группе возникает на основании общности человеческих ценностей, близости представлений членов коллектива о том, какое трудовое поведение приемлемо, а какое порицается, каковы должны быть отношения в группе, стиль и методы работы и о других важных сторонах ее жизнедеятельности. Эта согласованность касается не только взаимных мнений людей, но и их отношений, на значимые для коллектива и его членов события делового или личного характера. То, что у одних вызывает бурную реакцию не должно другим восприниматься равнодушно, иначе это неизбежно вызовет взаимное непонимание.

Другим необходимым компонентом сплоченности является согласованность взаимных действий людей, их поведения, но уже не в рамках конкретного труда и трудовых действий, а на фоне разнообразного взаимодействия. Особенно ярко эта сторона сплоченности коллектива проявляется в его организованности – способности к самоорганизации, слаженности, согласованному преодолению возникающих сложных ситуаций, присущих моментов во взаимодействии, иначе говоря, к совместной эффективной деятельности и к совместному решению проблем. При определенной настроенности членов коллектива на восприятие друг друга, нельзя обойти вопрос, как она поддерживается во времени и от чего зависит ее постоянство. В попытках решить его, исследователи поставили цель, – найти средства измерить наличный уровень групповой сплоченности и определить, каким способом его можно повысить. Сплоченность коллектива, как считает ряд авторов при описании его психологических характеристик, называют ведущей коллективистской направленностью.

Сплоченность коллектива определяется А.А. Гусалиновой как идейное, нравственное, интеллектуальное, эмоциональное и волевое единство его членов, развивающееся на основе такой объективной характеристики, как организационное единство.

В.А. Богданов и В.Е. Семенов рассматривают сплоченность, как существенный и характерологический признак первичного коллектива, при этом экспериментальные способы обнаружения феномена сплоченности связывают с анализом системы коммуникаций и взаимодействий в коллективе.

В.В. Шпалинский считает, что при использовании традиционных методических процедур представления о сплоченности как коммуникативном объединении людей более или менее адекватно отражает реальный феномен диффузных групп, но оказывается совершенно не продуктивным, когда они превращаются в методологическую основу исследования коллектива, объединенного в первую очередь целями, задачами и принципами совместной общественно-полезной деятельности. Авторам ставится задача поиска более информативных параметров групповой сплоченности, которые включалибы в себя не только эмоционально-психологические, но прежде всего содержательные социально-психологические характеристики.

В качестве характеристик сплоченности А.В. Петровский, исходя из концепции деятельностного опосредования групповой активности, предложил выделить ценностно-ориентационное единство, коллективистскую идентификацию и самоопределение.

Была выдвинута гипотеза, что в общностях, объединяющих людей на основе совместной, общественно значимой деятельности, взаимоотношения опосредствуются ее содержанием и ценностями. Эта особенность межличностных отношений обнаруживает себя в том, что член коллектива избирательно относится к любым влияниям, принимая одни и отвергая другие, в зависимости от опосредствующих факторов – убеждений, принципов, идеалов, целей совместной деятельности. При этом, как подчеркивает А.В. Петровский, феномены ценностно-ориентационного единства, коллективистского самоопределения и идентификации детерминируют важнейшие социально-психологические характеристики живого социального организма – коллектива.

Исследование феномена групповой активности позволило Р.С. Немову выделить в качестве одной из основных характеристик группы ее сплоченность. При этом сплоченность коллектива определяется как сходство представления участников об ожиданиях и нормах, о требованиях и моральном долге. Отличается, что чем выше единство мнений членов коллектива по тем или иным вопросам, от которых на практике зависит проявление сверхнормативной активности, тем большей активности следует ожидать от членов данного коллектива. Теория деятельностного опосредования межличностных отношений в коллективе, предложенная А.В. Петровским, и вытекающий из нее стратометрический принцип иерархизации подсистем межличностных отношений в коллективе позволили по новому подойти к характеристике сущности социально-психологических явления в коллективе и их экспериментальному изучению.

Взаимоотношения в коллективе, согласно этой теории, образуют три качественно своеобразных уровня или страты. Первую, основную страту коллектива составляют отношения к содержанию совместной деятельности, прежде всего отношения мотивационного плана. Они образуют ядро социальной психологии коллектива, складываются в процессе совместной деятельности и выступают в качестве предпосылки для формирования отношений 2-х других страт, второй и третьей. Вторая психологическая страта коллектива включает межличностные связи, опосредованные содержанием деятельности. Среди них выделены и изучены коллективистическое самоопределение, сплоченность, понимаемая как ценностно-ориентационное единство, действенная групповая эмоциональная идентификация, референтность и ряд других феноменов. В отличие от первого, предметно-мотивационного слоя, они составляют собственно межличностные связи, причем связи особого рода. Их специфика состоит в генетической и функциональной опосредованности содержанием групповой деятельности. Межличностные связи второго слоя возникают и развиваются как и отношения первого слоя, на базе совместной деятельности и вне ее сформироваться не смогут. В развитом коллективе отношения второго слоя доминируют над межличностными связями третьего, поверхностного слоя. Непосредственные межличностные связи составляют третий слой интрогрупповой активности. Они складываются вне и независимо от совместной деятельности участников коллектива на основе известных механизмов межличностного восприятия: “эффекта мола”, “имплицитной теории личности” и т.п. Образующие поверхностный, неспецифический слой коллектива, эти отношения позволяют видеть в нем признаки происхождения от случайной, диффузной группы. Отношения этого слоя в отличие от феноменов второго слоя могут быть эксперементально выявлены практически в любой группе, и даже в случайной.

Силы сплоченности:

1. Взаимодействие и взаимозависимость. Взаимозависимость и взаимодействия являются отправной точкой групповой динамики. Групповая динамика – это процесс, посредством которого взаимодействие между индивидами уменьшает их напряжение или приводит к взаимному удовлетворению.

2. Фиксация и преследование общих целей. Коллектив будет более сплочен, если результат каждого будет зависеть от качественной работы коллег. Сплоченным коллектив становится еще и по мере вовлечения индивида в группу. Индивид вовлекается в нее в той мере, в какой данная группа удовлетворяет его собственные потребности. В каждом коллективе есть, по крайней мере, один лидер. Экспериментаторы почти единодушно различают в группе три типа действий, которые приводят к выделению роли лидеров:

– предложить группе какую-либо цель (“Можно было бы сделать это!”);

– сформулировать решение или поставить перед группой цель (“Сделаем это!”);

– поддерживать стремление группы к достижению цели (“Было решено сделать это!”).

3. Групповые нормы. Появление норм объясняется несколькими аспектами жизни группы:

– Преследование общих целей, каких не важно, стремление к осуществлению целей способствуют развитию факторов принуждения, которые становятся тем сильнее, чем больше ощущается необходимость в единообразии поведения как средства достижения цели; чем больше отдельные индивиды зависят от всей группы в достижении своих личных целей(степень взаимозависимости).

– Стремление к сохранению стабильности группы усиливает необходимость единообразного поведения и соблюдения норм.

– Общие представления, возникающие в результате жизни в группе. Принадлежность к группе влияет на то, как член группы представляет себе некоторые ситуации или отдает предпочтение определенным общим ценностям. Существует групповая избирательность восприятия. Именно под влиянием таких представлений поведения человека, принадлежащего определенной группе, приобретает единообразие.

– Подражание другим членам. В этой мере, в какой данная группа привлекательна для данного индивида, он старается подражать другим. Это подражание поддерживается потребностью в принадлежности к группе и потребности (подражание сильнее, если группа привлекательна для индивида).

– Страх перед санкциями имеет тот же характер. Чем сильнее привлекательность группы, тем больше страх перед санкциями. Что касается самой проблемы сплоченности, то, эта не простая теоретически проблема, на практике становится сложной.

Сплоченность формируется в проведении коллективных мероприятий (днях рождениях, внекомандной совместной деятельности, коллективном отдыхе). Ее необходимо формировать и развивать на мотивационном осознанном уровне, так как от сплоченности команды зависят психологический микроклимат напрямую, а косвенно на эмоциональную комфортность, самооценку членов команды, качестве профессиональной деятельности спортсменов.

**1.5 Выводы**

Таким образом, подводя итоги теоретическому анализу проблемы психологического микроклимата в спортивной команде, само понятие психологический микроклимат будем определять как “общий эмоционально-динамический настрой, в котором отражаются установившаяся система взаимоотношений, господствующее умонастроение, удовлетворенность, привлекательность работы, стабильность и рост кадров. Единство коллективных и личных целей, степень совмещения официальных и неофициальных взаимоотношений на принципиальной и деловой основе”.

Социально-психологический микроклимат формируется на основе субъективного мнения и отношения человека к окружающее его в коллективе обстановке: к людям, к условиям труда, стилю руководства, групповым нормам и ценностям и т.д. Социально-психологический микроклимат представляет собой согласованные мнения, оценки и отношения членов коллектива к окружающему. Каждым человеком переживается индивидуально в виде удовлетворенности и привлекательности работы в данном коллективе, в данных условиях.

Выделяют эмоциональный, когнитивный и поведенческий компоненты отношений в коллективе.

Спортивная команда как объект изучения в любом виде спорта представляет собой особый вид контактной общности людей, объединенных общей целью совместной спортивной деятельности, основными видами которой являются тренировка и соревнование.

В спортивном коллективе происходит формирование основных новообразований юности-самосознания, самооценки, личностного и профессионального самоопределения как и в других молодежных социальных общностях, поэтому необходима в команде целенаправленная деятельность со стороны тренеров, психологов и воспитателей по формированию психологической и личностной комфортности спортсменов, формированию позитивной Я-концепции. Все эти параметры можно формировать у спортсмена через благоприятный психологический микроклимат в команде.

Большинство исследователей психологического микроклимата выделяют ряд психолого-педагогические факторов формирования психологического микроклимата в коллективе. В спортивном коллективе также можно констатироватьсуществование определенных психолого-педагогические факторов формирования психологического микроклимата. К ним относят:

– характер взаимоотношений в команде. Он характеризуется тем, что главной чисто психологической характеристикой группы является наличие так называемого “мы-чувства”. Специфика социально-психологического анализа группы проявляется в том, что рассматриваются реальные социальные группы, и в них определяются те их черты, которые в совокупности делают группу психологической общностью, т.е. позволяют каждому её члену идентифицировать себя с группой.

– руководство и лидерство. Данная проблема руководства спортивной командной является противоречивой и многозначной. Традиционные стили руководства имеют свои достоинства и недостатки. Поэтому эффективность применения стилей зависит от многих условий: сложившейся ситуации, эмоциональной напряженности в команде и личностей самих спортсменов и тренеров.

– мотивация. Проблема мотивационных стимулов в работе со спортсменами и спортивными командами является сложной и очень важной, так как является основой успешности спортивных результатов. Можно отметить чрезвычайную сложность человеческой мотивации. На нее влияют личностные особенности спортсменов, обуславливающие направленность личности, ценности, стремления, убеждения и интересы личности. А в основе мотивации лежит система базовых потребностей человека, таких как стремление к материальному благополучию, самореализации, престиже, признании, достижениях, честолюбии.

– личность спортсмена. Психологические личностные особенности спортсменов выделяют этих людей в особую общность, которой присущи следующие особенности. К выраженным личностным качествам относятся: высокий уровень агрессивности (который почти все время находится под контролем у спортсмена высокого класса), высокий уровень мотивации достижения, экстраверсия и твердость характера. Спортсмены высокого класса, как правило, самоуверенны и независимы. Им свойственны эмоциональная зрелость, независимость в мыслях и действиях, твердость и критичность в оценке себя и окружающего мира, способность владеть своими чувствами и не показывать тревоги в различных ситуациях. У спортсменов более выражено стремление к высоким достижениям. Более того, можно предположить, что у спортсменов мирового класса какие-либо эмоциональные проблемы находятся под эффективным контролем, либо они в личностном плане чрезвычайно эмоционально устойчивы.

Индивид с выраженной “силой я” отличается зрелостью, твердостью, настойчивостью, спокойствием, чувством реальности при решении проблем и незначительным уровнем так называемой “невротической усталости”.

Задачи теоретической части работы можно считать выполненными.

2. ИССЛЕДОВАНИЯ СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО МИКРОКЛИМАТА В СПОРТИВНОЙ КОМАНДЕ

Проблема формирования психологического микроклимата в спортивной команде является в психологической науке не достаточно изученной. Это осложняется тем, что характер складывающихся взаимоотношений в спорте несколько отличен от характера взаимоотношений в обычном коллективе. Хотя цели и задачи коллективной деятельности, направленные на достижение максимальных результатов в принципе совпадают, но приемы их достижения различны. Интересными, на наш взгляд, являются вопросы эмоционального состояния командных спортсменов, отражающие направленность на деятельность (мотивацию), психологическую комфортность, функциональное состояние спортсменов и наиболее устойчивые черты личности, где ситуация постоянной негативной эмоциональной напряженности, обуславливает не достаточно высокий уровень взаимоотношений членов команды, снижение командной самооценки и уверенности в своей успешности.

В практической части нашей работы мы хотим проследить зависимость психологического микроклимата в хоккейной команде (его составляющие), от самооценки игроков в команде.

**Объект исследования**

В качестве объекта исследования выступили спортсмены командных видов спорта (хоккея на траве).

**Предмет исследования**

В качестве предмета исследования была выбрана проблема психологического микроклимата спортивной команды как цель и средство управления взаимоотношениями в команде со стороны тренера-руководителя.

**Цель исследования:**

1. Изучить психологический микроклимат в хоккейной команде.

**Задачи исследования:**

1. Изучить составляющие психологического микроклимата в хоккейной команде и дать им оценку.
2. Выявить существующие в команде проблемные моменты, обуславливающие психологический микроклимат в команде.
3. Разработать рекомендации по формированию благоприятного психологического микроклимата в команде.

**Гипотезы исследования**

1. Проанализировать взаимосвязь между особенностями психологического микроклимата в команде и закономерностями протекания в нем социально-психологических процессов.

2. Ситуация недостаточно благоприятного психологического микроклимата в команде влияют на мотивацию игроков, их самооценку и взаимоотношения между игроками в сторону неблагоприятствия.

3. Самооценка игроков в отношении отрицательных качеств своей личности имеет достаточно высокие показатели в команде с недостаточно благоприятным психологическим микроклиматом.

**Методы исследования**

**1. Цветовой тест Люшера. (Компьютерная версия).**

(Основан на предположении о том, что выбор цвета отражает направленность испытуемого на определенную деятельность, настроение, функциональное состояние и наиболее устойчивые черты личности).

В нашем исследовании данным методом мы определяли командный эмоциональный микроклимат.

**2. Модифицированная методика “Самооценка личности” (Дембо-Рубинштейна).**

В нашем исследовании данным методом мы определяли уровень самооценки положительных и отрицательных качеств игроков.

**3. Методика “Атмосфера в группе”.**

Приложение 4 (методика “Атмосфера в группе”).

Методика “Атмосфера в группе”.

**Оцените, пожалуйста, микроклимат в команде по 10 бальной системе, где 1-самый низкий балл, а 10-самый высокий:**

А) дружелюбие ( );

Б) согласованность ( );

В) взаимопонимание ( );

Г) сплоченность ( );

Д) слаженность ( );

Е) сотрудничество ( );

Ж) взаимоуважение ( );

З) поддержка ( );

И) увлеченность ( );

К) заинтересованность ( );

Л) успешность ( );

М) стремление к успеху ( );

Н) продуктивность ( );

О) самоотдача ( );

П) профессионализм ( );

Р) целеустремленность ( )

**4. Анкета “Характер межличностных отношений в команде и мотивация” (И.В. Филипович).**

Приложение 3 (Анкета И.В. Филипович).

Анкета **“**Характер межличностных отношений в команде”.

**Инструкция: *прочитайте внимательно вопросы и выберете свой вариант ответа, обведите его кружочком.***

1. Для меня хоккей (выберете 3 варианта ответа):

а) спортивная игра;

б) возможность заработать;

в) возможность выделиться;

г) стиль жизни;

д) смысл жизни;

е) возможность самоутвердиться;

ж) азарт;

з) возможность проявить характер;

и) тренировка мышц;

к) тренировка воли;

л) возможность выкладываться на 100%;

м) хорошее времяпровождение;

н) свой вариант (написать).

2. Если бы у вас представилась возможность перейти в другую команду, то вы:

а) очень сожалел бы об этом;

б) сожалел бы;

в) испытал бы легкую грусть

г) отнесся бы нейтрально;

д) точно не сожалел бы;

ж) обрадовался бы;

е) свой вариант (написать).

3. Могли бы вы дать достаточно полную характеристику членам вашей команды:

а) да;

б) пожалуй да;

в) не задумывался над этим;

г) пожалуй нет;

д) нет.

4. Могли бы вы дать достаточно полную характеристику тренерам вашей команды:

а) да;

б) пожалуй да;

в) не задумывался над этим;

г) пожалуй нет;

д) нет.

5. Большинство членов вашей команды:

а) замечательные люди;

б) хорошие люди;

в) всякие люди;

г) свой вариант (написать).

6. Общаетесь ли вы с членами вашей команды вне клуба:

а) фактически со всеми;

б) с некоторыми;

в) нет.

7. Если бы у вас была возможность проводить с членами вашей команды больше времени, то как бы вы к этому отнеслись:

а) воспринял бы на “ура”;

б) это бы меня вполне устроило;

в) устроило бы, если бы не некоторые личности;

г) не хотелось бы;

д) это бы меня совершенно не устроило;

е) ваш вариант (написать).

8. Как вы относитесь к проблемным вопросам, возникающим в команде:

а) активно участвую в решении;

б) участвую по мере желания;

в) участвую по мере сил и возможностей;

г) действую как все;

д) стараюсь не участвовать;

е) не участвую вообще;

ж) ваш вариант (написать).

9. Хотели бы что-то изменить в команде (игре):

а) состав команды;

б) взаимоотношения в команде;

в) тренерский состав;

г) стиль игры;

д) отношение к игре;

е) эмоциональный настрой;

ж) оплату труда;

з) все устраивает;

и) многое не устраивает;

к) ваш вариант (напишите).

**2.1 Результаты исследования психологического микроклимата в хоккейной команде**

В исследовании показателей психологического микроклимата приняли участие спортсмены хоккейной команды в количестве 16 человек (мужчины) в возрасте от 19 до 25 лет.

Результаты эмпирического исследования показателей психологического микроклимата представлены в таблицах главы.

Таблица 1.

**1) Карта эмоционально-психологического микроклимата в команде. По тесту Люшера (Компьютерная версия).**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Основные цвета | | | | Дополнительные цвета | | | |
|  | синий | сине-зел. | оранж.- крас. | светло- желт. | Фиолет. | Коричн. | Черн. | серый |
| 1. |  | + |  |  |  |  |  | + |
| 2 |  |  |  | + | + |  |  |  |
| 3 |  |  |  |  |  | + | + |  |
| 4 |  |  |  |  | + | + |  |  |
| 5 | + |  |  |  | + |  |  |  |
| 6 |  |  | + |  |  |  |  | + |
| 7 | + |  |  |  | + |  |  |  |
| 8 | + |  |  |  |  | + |  |  |
| 9 |  | + |  |  |  |  |  | + |
| 10 |  |  |  |  | + |  |  | + |
| 11 | + | + |  |  |  |  |  |  |
| 12 |  |  |  | + |  |  | + |  |
| 13 | + | + |  |  |  |  |  |  |
| 14 | + |  |  |  |  |  |  | + |
| 15 |  | + | + |  |  |  |  |  |
| 16 | + |  |  |  | + |  |  |  |
| итог | 43,7 % | 31,2 % | 11,5% | 11,5 % | 37,5 % | 18,7 % | 11,5 % | 31,2 % |

**1. Эмоциональный психологический микроклимат в команде.**

Большинство членов команды переживают чувства надежды и стремления раствориться в игре. Команда с трудом соответствует требованиям, которые к ней предъявляются. Это стоит ее членам больших усилий и они ждут, когда ситуация станет легче. Они переживают из-за препятствий, на которые наталкиваются и не расположены ни к какому виду деятельности и ни к каким требованиям, которые к ним предъявляются. Команда находиться в состоянии стресса, вызванного самозащитой от дальнейших неудач. Несбывшиеся надежды привели к неуверенности и излишней настороженности. Команда требует свободы действия и отвергает всякий контроль. Игроки не желают в чем-либо себе отказывать и требуют гарантии безопасности как панацеи от дальнейших неудач и потери престижа. Сомневаются, что в будущем положение их изменится к лучшему и эта отрицательная установка приводит тому, что они лишь повышают свои притязания и отказываются от разумных компромиссов. Не хотят быть втянутыми в разногласия из-за чьих-либо мнений и предпочитают, чтобы их оставили в покое.

Эмоциональное настроение в команде требует психологического участия. 43,7% участников команды нуждается в эмоциональном отдыхе, дружеской поддержке. Считают, что к ним относятся с недостаточным уважением, в результате это вызывает беспокойство и тревожность. Они упорно пытаются достигать своих целей, невзирая на сопротивление. В целях безопасности скрывают свои истинные чувства и намерения. Эгоцентричны. Стремятся производить хорошее впечатление, считают, что вправе получать то, на что питают надежды. Видят в себе жертву, которую ввели в заблуждение и чьим доверием злоупотребляли, пытаются убедить себя, что в их неудачах виноваты другие.

**Наименее эмоционально комфортно чувствуют себя:3,8,16.**

**Перепады эмоционального настроения характерны:10,12,14.**

**Эмоционально негативно чувствуют себя:3,8.**

**Эмоционально позитивно настроены: 9,11,13,15.**

**Эмоционально безразличны:4,5,7.**

**Лидерские качества проявляют:1,6,15.**

**3) таблица «Атмосфера в группе».**

По результатам диагностики психологический микроклимат в спортивной команде можно оценить как недостаточно благоприятный и здоровый, так как в результате исследования выяснено следующее:

Таблица 2.

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № | Параметры | Среднее по группе | Примечание |
| 1. | Дружелюбие–враждебность | 2,1 | Мин. |
| 2. | Согласие–несогласие | 3,3 |  |
| 3. | Удовлетворённость–неудовлетворённость | 3,3 |  |
| 4. | Увлечённость–равнодушие | 4 | Макс. |
| 5. | Продуктивность–непродуктивность | 3,2 |  |
| 6. | Теплота–холодность | 2,9 |  |
| 7. | Сотрудничество–нет | 2,4 |  |
| 8. | Взаимоподдержка–недоброжелательность | 2,8 |  |
| 9. | Занимательность–скука | 2,5 |  |
| 10. | Успешность–неуспешность | 2,8 |  |

Т.е. ни один из показателей не переходит в свою противоположность. Наиболее низкие оценки по показателям: дружелюбие, сотрудничество.

Наименее: увлечённость, согласие, удовлетворённость.

Суммарные показатели по тесту следующие: средняя сумма ≈ 28,7 (ближе к отрицательной).

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Группы | 10-20 | 21-40 | 41-60 | 61-80 |
| Кол-во игроков | 29% | 47% | 24% | 0% |

Т.е. 29% игроков оценивают психологический микроклимат как не благоприятный, 47% ниже среднего, 24% как средней благоприятности.

Анализ преобладающих взаимоотношений в команде выявил следующие тенденции:

*1. характер взаимоотношений в команде.*

Рассматривались следующие показатели и определялась их оценка по 10 б. шкале в спортивной команде.

А) дружелюбие (8 ,5, 7,5,4,6,3, 8,5,7,5,7,5,7,5,1,); 5,5 ср. б.

Б) согласованность (6,5, 3,5,3,5,3,8,4,6,4,5,7,7,5,3, );4,9 ср. б.

В) взаимопонимание (6,5, 5,6, 5,6,3,7,5,6,4 ,5,6,6,6,8,); 5,5 ср. б.

Г) сплоченность (7,4,5,4,3,5,3,7,5,7,4,6,5,6,4 );4,7 ср. б.

Д) слаженность (6,4,5,4,4,4,4,7,4,6,4,6,5 ,7,2,6 );4,9 ср. б.

Е) сотрудничество (6,5,5,5, 3,2,4,7,4, 7,4,5,5,5,6,9 );5,1 ср. б.

Ж) взаимоуважение (7,4,7,7,4,2,3,7,3,7,4,10,7,8, 4 ,2 );5,4 ср. б.

З) поддержка (8,7,4,3, 2,6,5,5,2,7,4,7,7,7,3 ,3);5 ср. б.

И) увлеченность (8,6,5,5,5,9,5,7,4,8,7 ,9, 8,9,8,7 );6,9 ср. б.

К) заинтересованность (7,7,5,6,5,9,8,7,5,9, 7 ,10, 8,9,9,10);8,4 ср. б.

Л) успешность (7,6,5,7,5,5,7,5,4,5,4,7,6,8, 8,6 );5,2 ср. б.

М) стремление к успеху (7,6,5,9, 5,9,8,10,5,9,8 ,9,9,9,9 ,3);7,5 ср. б.

Н) продуктивность (7,5,5,8,4,7,5,7,5, 6,6 ,6, 7,3,8,4);5,8 ср. б.

О) самоотдача (7,7,3,8,5 ,9,7,7,6,9,7,9,6,5,8 ,5 );6,8 ср. б.

П) профессионализм (6,5, 2,2,5,7,4,3,4,3,6,7,4,5,7 ,6);4,8 ср. б.

Р) целеустремленность (8,6, 5,9,5,9,8,9,5,9, 8,7, 8,9,10,7);7,6 ср. б.

**Анализ результатов определил следующие показатели взаимоотношений в команде:**

Взаимоотношениями в команде недовольны 37,3%(2,3,5,7,8,9); членов команды. Позитивно настроены на улучшение взаимоотношений 43,7% (1,4,6,9,11,12,13,14,15) игроков. Вне стен клуба между собой общаются 56,7% игроков, хотя 87,3% признают недостатки личностных качеств у членов своей команды. Это замечательно, значит они знают над чем работать. 50% игроков не дорожат своим местом в команде. 25% (3,7,8,10) не сожалели бы о переходе, а 25% (6,11,12,14) игроков эта новость даже обрадовала бы. Необходимо задуматься, почему такая ситуация? Оплатой труда не довольны 25% игроков, и действиями тренеров также не довольны 25% игроков.

В команде такие важные командные характеристики как дружелюбие, взаимопонимание, взаимоуважение находятся на уровне ниже среднего. Это является причиной низкой групповой сплоченности, стремления к сотрудничеству и проявлении согласованности в действиях и принятии решений. Игроки не готовы на достаточном уровне оказывать поддержку друг другу в трудную минуту, они скорее готовы уйти, чем бороться с трудностями. Команда проявляет стремление к успеху на достаточно высоком уровне, но успешными и продуктивными себя чувствуют на уровне ниже среднего из-за низкой командной самооценки.

Настроены на позитивные изменения почти половина команды, а это значит, что им дорога их команда, они готовы играть именно в этой команде, поэтому важное внимание необходимо уделять формированию у членов команды дружелюбия, взаимопонимания и взаимоуважения, тогда они почувствуют себя “единым командным организмом”.

*2. Проблема лидерства в команде.*

Характеристика членов команды, проявляющих лидерские качества.

В команде лидерские качества проявляет: №1. Он готов остаться в команде при изменении состава команды, но сам сожалел бы, если бы пришлось покинуть команду. Хоккей для него смысл жизни, возможность самоутвердиться и заработать деньги.

В команде эмоционально неустойчив проявляющий лидерские качества игрок: №6. Его многое не устраивает, но он не уточняет, что. Он воспринял бы на “ура” предложение чаще общаться вне стен клуба, общается фактически со всеми, не обсуждает действия тренеров, считает, что знает членов своей команды. Хоккей для него возможность заработать, стиль жизни и азарт. Но предложение перейти в другую команду, по его словам, его обрадовало бы.

Занимает выжидательную позицию проявляющий лидерские качества игрок: №15. Ему не нравится отношение к игре. Он отнесся бы нейтрально к ситуации выхода из команды, участвует в решении проблемных вопросов о мере сил и желания, считает микроклимат в команде недостаточно благоприятным. Эмоционально настроен позитивно.

*3. Взаимоотношения с тренерами в команде.*

Из беседы с игроками команды было выяснено, что в команде присутствует достаточно жесткий и авторитарный стиль руководства командой, это может создавать основное напряжение в команде и ухудшать психологический микроклимат. Конфликты в явном виде отсутствуют, но давление со стороны тренеров создает некоторую нервозность в команде, снижает уверенность игроков в успешности и ухудшает их самооценку.

В команде нет ярко выраженных лидеров, это также недостаточно позитивно отражается на психологическом микроклимате в команде.

Используя методы математической статистики, была определена высокая степень корреляции между некоторыми показателями:

– самооценки и успешности (0,88);

– дружелюбия и сплоченности (0,91);

– целеустремленности и продуктивности (0,76).

(Коэффициент ранговой корреляции Спирмена рассчитывался посредством компьютерной обработки результатов методики).

Формула Спирмена имеет следующий вид:

.



(показатель самооценки и успешности).

**Показатели “Характера межличностных отношений в команде”.**

Характеристика показателя **“мотивация членов команды”.**

По результатам анкеты можно проанализировать такой показатель как мотивация членов команды. В основе анализа положены основные потребности личности:

– материальные (заработная плата, условия труда),

– социальные (в успешности, признании, уважении, развитии, самореализации и др.).

В анкете характеристика показателя определяется анализом ответов на вопрос теста:

**Для меня хоккей – это:**

а) спортивная игра;(13)**6,3%**

б) возможность заработать;(1,2,3,5,6,7,8,10,12,13,14,15,)**75**%

в) возможность выделиться;()

г) стиль жизни;(6,11,12,13,14,15)**37,5%**

д) смысл жизни;(1,2,15,16)**25**%

е) возможность самоутвердиться;(1,2,5,9,11,)**31,2%**

ж) азарт;(5,6,9,11,12,14**,)37,5%**

з) возможность проявить характер;(1,4,16)**18,7%**

и) тренировка мышц;(4)**6,3%**

к) тренировка воли;(3,7,8,10,)**25%**

л) возможность выкладываться на 100%;(16)**6,3%**

н) хорошее времяпровождение;(3,7,8,9,10,)**31,2%**

м) свой вариант (написать).

**Анализ показателя “Мотивация деятельности членов команды”.**

Решающим мотивом деятельности является мотив материального благополучия. Его называют 75% (1,2,3,5,6,7,8,10,12,13,14,15) членов команды. Это значит, что хоккей как средство “зарабатывания денег”, рассматривают большинство членов команды, и соответственно они будут стремиться к наибольшему удовлетворению этой потребности, эта причина будет являться решающей в проблеме текучести кадров.

Устойчивые и осознанные мотивы к хоккею как к ведущему виду деятельности имеют около 37,5%(6,11,12,13,14,15) членов команды. Для (1,2,15,16)**25**% хоккей является смысловым жизненным мотивом. 31,2% (1,2,5,9,11,) рассматривают хоккей как возможность профессионального и личностного самоутверждения. Это значит, они ориентированы на успех. Это костяк, который необходимо стимулировать стремлениями к достижениям и настроенностью на победу. Их необходимо привлекать для сплочения команды, ставить в пример, дорожить ими, тем самым способствуя повышению их самооценки, формированию уверенности в себе.

25% (3,7,8,10,) рассматривают хоккей как возможность формирования силы воли и характера. С ними данную установку можно использовать как решающую в коррекции командной игры и их стимулирования к успеху.

Высокий уровень мотивации проявляется в высоком уровне заинтересованности и увлеченности хоккеем, а также достаточно высокой самоотдаче и целеустремленности.

В качестве дополнительных мотивов рассматриваются такие как получение позитивных эмоций и адреналина, а также для 37,% (3,7,8,9,10,) хоккей является еще и хобби. Это положительный мотивационный момент, подкрепляющий интерес к хоккею как к деятельности. По результатам диагностики в целом в команде **существует достаточно высокий и осознанный мотивационный уровень.**

**Рекомендации:**

У 3,7,8,10 (25%) необходимо формирование более высокого уровня осознанной мотивации, так как они рассматривают хоккей как возможность достижения более высокого уровня эмоционально-волевой саморегуляции (своеобразная проверка себя на прочность). Они являются потенциально группой риска при возникающих трудностях, и желание их преодолевать может быть больше спонтанным, чем осознанным, таким образом усилия они прилагают больше ситуативные, чем целенаправленные и настойчивые. Поэтому в данном случае высока вероятность тревожности и неуверенного поведения при возникающих трудностях, а значит и желания их избежать и избавиться от них любыми способами. Это необходимо иметь ввиду, выстраивая свою работу с командой.

**Таким образом, подводя итоги практической части нашей работы, можно заключить факт подтверждения выдвинутых нами гипотез исследования.**

1. Мы проанализировали взаимосвязь между особенностями психологического микроклимата в команде и закономерностями протекания в нем социально-психологических процессов.

2. Выяснили. Что ситуация недостаточно благоприятного психологического микроклимата в команде влияют на мотивацию игроков, их самооценку и взаимоотношения между игроками в сторону неблагоприятствия.

3. Самооценка игроков в отношении отрицательных качеств своей личности имеет достаточно высокие показатели в команде с недостаточно благоприятным психологическим микроклиматом.

**По результатам проведенного исследования, можно выделить ряд проблем, являющихся актуальными для исследуемой команды и рекомендации по улучшению психологического микроклимата.**

1. достаточно низкая командная самооценка. Профессионалами себя считают на уровне ниже среднего. Необходима обязательная работа по формированию позитивной командной самооценки.
2. эмоционально неустойчивый психологический микроклимат. В команде напряженность, негатив и часто безразличие. Необходима работа по формированию уверенного командного поведения, стабильности и последовательности в своих требованиях со стороны тренеров.
3. в команде отсутствует коллектив как таковой. Нет явных лидеров. Есть некоторые намерения со стороны отдельных игроков, обладающих лидерскими качествами.
4. команда разделена на тех, для кого хоккей – осознанный, ответственный вид деятельности и тех, для кого она является пока лишь средством в достижении определенных целей. Необходима целенаправленная работа с данным контингентом для закрепления мотивации на уровне осознания, а не только эмоционально-поведенческом уровне. Иначе интерес перейдет в сферу увлеченности и тогда формирование ответственности и профессионализма будет еще более затруднено.
5. команда нуждается в грамотном руководстве. Здесь очевидны недоработки. (СМОТРИ характеристику эмоционального настроения в команде). Необходимо спокойное, уверенное систематическое направление команды в нужном направлении. Сейчас в руководстве присутствует либо попустительство и некоторое безразличие, либо нагнетание обстановки (сознательное или бессознательное), но это рождает напряжение, амбициозность и требования гарантий. Такое чувство, что игроками не дорожат, поэтому, чтобы чувствовать себя уверенно, им приходится настраивать себя на безразличное отношение к команде.

ПРИЛОЖЕНИЕ

**АНАЛИЗ САМООЦЕНКИ ИГРОКОВ ХОККЕЙНОЙ КОМАНДЫ**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| №№ | Ф.И.О. | уровеньсамооценки | |  |
| реальная самооценкаположительныхкачеств | реальная самооценкаотрицательныхкачеств |  |
| 1 | Игрок 1 | 0,7 | 0,3 |  |
| 2 | Игрок 2 | 0,5 | 0,25 |  |
| 3 | Игрок 3 | 0,5 | 0,5 |  |
| 4 | Игрок 4 | 0,7 | 0,3 |  |
| 5 | Игрок 5 | 0,5 | 0,3 |  |
| 6 | Игрок 6 | 0,5 | 0,5 |  |
| 7 | Игрок 7 | 0,7 | 0,1 |  |
| 8 | Игрок 8 | 0,9 | 0,3 |  |
| 9 | Игрок 9 | 0,42 | 0,2 |  |
| 10 | Игрок 10 | 0,65 | 0,3 |  |
| 11 | Игрок 11 | 0,6 | 0,26 |  |
| 12 | Игрок 12 | 0,5 | 0,3 |  |
| 13 | Игрок 13 | 0,4 | 0,2 |  |
| 14 | Игрок 14 | 0,4 | 0,3 |  |
| 15 | Игрок 15 | 0,6 | 0,26 |  |
| 16 | Игрок 16 | 0,4 | 0,2 |  |
|  |  | 3 | 0 | Низкий |
|  |  | 12 | 2 | Средний |
|  |  | 1 | 14 | Высокий |
|  |  | 8,8% | 0,0% | Низкий |
|  |  | 35,3% | 5,9% | Средний |
|  |  | 2,9% | 41,2% | Высокий |

Приложение 2 (диаграмма)

**АНАЛИЗ САМООЦЕНКИ ИГРОКОВ ХОККЕЙНОЙ КОМАНДЫ**

