

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ АВТОНОМНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ТЮМЕНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

ИНСТИТУТ ФИЗИЧЕСКОЙ КУЛЬТУРЫ
Кафедра управления физической культурой и спортом

РЕКОМЕНДОВАНО К ЗАЩИТЕ В
ГЭК И ПРОВЕРЕНО НА ОБЪЕМ
ЗАИМСТВОВАНИЯ

И.о. заведующего кафедрой
канд. биол. наук, доцент

Л.Н. Шатилович

2018 г.

**ВЫПУСКНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ РАБОТА
(магистерская диссертация)**

**КОНФЛИКТЫ И СПОСОБЫ ИХ РАЗРЕШЕНИЯ
НА РАЗЛИЧНЫХ УРОВНЯХ ПОДГОТОВКИ В ЛЫЖНЫХ ГОНКАХ**

49.04.01 Физическая культура

Магистерская программа

«Менеджмент и экономика в сфере физической культуры и спорта»

Выполнил работу
Студент 2 курса
очной формы обучения

Дюсембаев
Женис
Серикович

Научный руководитель
канд. пед. наук, доцент

Речапов
Динар
Сабитович

Рецензент
ст. тренер отделения
лыжных гонок ГАУ ТО
«ОСШОР Л.Н. Носковой»

Ванюков
Евгений
Сергеевич

г. Тюмень, 2018

СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ	4
ГЛАВА I. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ КОНФЛИКТОВ И СПОСОБОВ ИХ РАЗРЕШЕНИЯ	
1.1. Характеристика лыжных гонок как вид спорта.....	6
1.2. Общая характеристика конфликта и способы его разрешения в спортивной деятельности	8
1.3. Особенности межличностных взаимоотношений в процессе тренировочной деятельности	16
1.4. Условия формирования благоприятных взаимоотношений в спортивной команде	21
Выводы по первой главе	32
ГЛАВА 2. МЕТОДЫ И ОРГАНИЗАЦИЯ ИССЛЕДОВАНИЯ	
2.1. Методы исследования	33
2.2. Организация исследования	39
ГЛАВА III. РЕЗУЛЬТАТЫ ИССЛЕДОВАНИЯ И ИХ ОБСУЖДЕНИЕ	
3.1. Результаты предварительного исследования	41
3.2. Комплекс мероприятий, направленный на формирование благоприятных межличностных отношений в команде	47
3.3. Результаты итогового тестирования	51
ВЫВОДЫ	59
СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ	61
ПРИЛОЖЕНИЯ	69

ВВЕДЕНИЕ

Изучение вопросов взаимоотношения спортсменов в команде всегда являлось важнейшей задачей при подготовке спортивных команд в любом виде спорта. Особенности межличностных отношений, структура власти и влияния, а также коммуникативная структура команды во многом определяют психологический климат в этой спортивной группе, что влияет на продуктивность тренировочного процесса, результаты соревновательной деятельности и профессиональный рост спортсменов. Однако конфликтные отношения между отдельными членами команды могут помешать достижению поставленных целей.

Частые противоречия во взаимоотношениях в спортивной команде являются одной из предпосылок возникновения конфликта. В результате чего возникает психическая напряженность, эмоциональная неустойчивость, проблемы в межличностном общении. Все это приводит к снижению эффективности взаимодействия членов коллектива, а это, в свою очередь, негативно сказывается на профессиональной деятельности спортсменов.

Учитывая вышеизложенное, поиск путей разрешения противоречий, возникающих в условиях тренировочной и соревновательной деятельности в команде лыжников-гонщиков, в настоящее время становится актуальным.

Объект исследования – тренировочный процесс лыжников-гонщиков на разных этапах спортивной подготовки.

Предмет исследования – средства и методы психологической подготовки лыжников-гонщиков.

Цель исследования – разработать и экспериментально обосновать комплекс мероприятий по формированию благоприятных межличностных отношений в командах лыжников-гонщиков на разных этапах спортивной подготовки.

Гипотеза исследования. Тренировочный процесс подготовки лыжников-гонщиков будет эффективным, если:

- будут изучены акцентуации характера и темперамент лыжников-

гонщиков различной квалификации;

- будут выявлены основные типы поведения в конфликтных ситуациях и уровень агрессивности лыжников;

- разработан и внедрен в тренировочный процесс комплекс мероприятий по формированию благоприятных межличностных отношений лыжников-гонщиков;

- критерием эффективности предложенного комплекса считать улучшение внутригрупповых взаимоотношений в командах лыжников-гонщиков на разных этапах спортивной подготовки.

Задачи исследования:

1. Провести анализ литературных источников по проблеме исследования.

2. Изучить акцентуации характера и тип темперамента, определить тип поведения в конфликтных ситуациях и уровень агрессивности лыжников-гонщиков на различных этапах спортивной подготовки.

3. Разработать и экспериментально апробировать комплекс мероприятий по формированию благоприятных межличностных отношений лыжников-гонщиков различной квалификации.

Теоретическая значимость исследования. В работе проведен анализ теоретической литературы по изучению конфликтов и способов их разрешения, материал систематизирован, обобщен и изложен в соответствии с логикой исследования.

Практическая значимость заключается в разработке и обосновании программы по формированию благоприятных межличностных отношений лыжников-гонщиков, которая может применяться для работы ДЮСШ и СДЮСШОР по лыжным гонкам, а также в других видах спорта на любом этапе обучения.

ГЛАВА I. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ КОНФЛИКТОВ И СПОСОБОВ ИХ РАЗРЕШЕНИЯ

1.1. Характеристика лыжных гонок как вид спорта

Лыжные гонки – это передвижение на лыжах (беговых, гоночных) на установленную дистанцию, которая, как правило, проложена в естественных условиях по пересеченной местности. Результат оценивается временем прохождения дистанции.

Согласно Т.И. Раменской, А.Г. Баталову [59], в России современные лыжные гонки являются одним из массовых олимпийских видов спорта.

В лыжных гонках выделяют следующие дисциплины:

Спринт. По аналогии с бегом лыжный спринт – это гонка на короткую дистанцию. Как женщины, так и мужчины в этой дисциплине преодолевают 1500 метров.

Командный спринт – одно из наиболее зрелищных соревнований. В каждой команде 2 человека. После того как первая команда пробежит дистанцию, ее сменяет вторая – так они чередуются три раза, осуществляя в общей сложности 6 забегов.

Гонки преследования. Подразделяются на обычную гонку преследования (с перерывом между этапами) и скиатлон (без перерыва). На первом этапе обычной гонки преследования стартуют индивидуально с периодичностью в 30 секунд. На втором этапе – через несколько часов или дней – участники выходят на трассу в той последовательности и с той разницей во времени, с которой они пришли на финиш на первом этапе.

В скиатлоне старт массовый, а перерыва между этапами нет. Специфика скиатлона в том, что спортсменам необходимо первую часть пути преодолевать классическим способом, затем менять лыжи и ехать свободным стилем (секундомер при этом не останавливают). Дистанция каждого этапа в гонке преследования – 15 км + 15 км у мужчин, 7,5 км + 7,5 км у женщин.

Индивидуальные гонки. У мужчин гонки с раздельным стартом проводятся на дистанции 15 км, 30 км и 50 км; у женщин – 10 км и 30 км.

Эстафеты. В лыжных эстафетах участвуют 4 команды, в каждой по 4 человека. Один человек бежит одну дистанцию (мужчины – 10 км, женщины – 5 км), передача эстафеты происходит касанием второго участника своей команды и так далее все четверо спортсменов. Первый и второй лыжник бегут только классическим стилем, третий и четвертый – свободным [65].

Многолетняя тренировка в лыжных гонках представляет собой систему применения средств и методов физического воспитания, направленного на достижение высоких спортивных результатов, совершенствование физических и волевых качеств, овладение рациональной техникой и тактикой лыжных гонок. Подготовка лыжников происходит на протяжении 10-12 лет и может охватывать различные возрастные группы.

Для успешного выступления на соревнованиях, помимо хорошей техники, лыжник должен обладать выносливостью, силой, быстротой, умением расслабляться, чувствовать равновесие, быстротой реакции, смелостью, решительностью [25].

При подготовке спортсменов-лыжников следует учитывать, что применяемые средства и методы должны оказывать оздоровительное влияние, вызывать положительные анатомо-физиологические изменения в организме, а тренировочный эффект должен обеспечивать рост спортивных результатов и достижение высокого уровня спортивного мастерства к периоду оптимальной возрастной зоны наивысших достижений. Такой эффект может быть достигнут только при полном соответствии объема и интенсивности тренировочных, а также соревновательных нагрузок возрастным особенностям занимающихся и степени их подготовленности [25].

1.2. Общая характеристика конфликта и способы его разрешения в спортивной деятельности

В современном мире на жизнедеятельность каждого человека, а также различных социальных групп существенное влияние оказывают конфликты и конфликтные ситуации. Частые конфликты могут привести к тому, что конфликтные взаимоотношения становятся определяющими в коллективе. В результате чего у членов коллектива может наблюдаться психическая напряженность, эмоциональная неуравновешенность, замкнутость в межличностном общении. Все это приводит к снижению эффективности процессов конструктивного взаимодействия между членами коллектива, что отрицательно сказывается на профессиональной деятельности.

В спортивной деятельности, как и в любой другой сфере проблема преодоления межличностных конфликтов является актуальной. Противоречия, которые находят выражение в межличностных конфликтах, обуславливают противоборства и противостояния между субъектами спортивной деятельности. Эти противостояния могут носить серьезные последствия, если в ходе спортивной борьбы, для достижения позитивного результата требуется совместное взаимодействие участников конфликта [67].

На продуктивную соревновательную деятельность оказывают влияние различные факторы, среди которых психологическая совместимость, благоприятные взаимоотношения и межличностное понимание играют одну из ведущих ролей, так как они непосредственно влияют на сплоченность спортсменов и всего коллектива в целом. При низком уровне сплоченности коллектива спортсменов часто наблюдаются конфликты между его членами, нарушения спортивного режима, смена тренера, а также преобладание личных целей над командным результатом.

В свою очередь, часто возникающие, длительно протекающие и неразрешенные конфликты оказывают негативное влияние на межличностные отношения, психологический климат в команде, что ведет к

снижению уровня тренировочного процесса и результатов выступления команды в соревнованиях.

Под конфликтом в спорте, с точки зрения В.Н. Смоленцевой, Ю.А. Мироненко, В.А. Блинова, Н.А. Шакиной следует понимать «реальное ситуационное проявление осознанного социально-психологического противоречия субъектов спортивной деятельности»[67]. Большое многообразие конфликтов, которое присутствует в спортивной деятельности, приводит к появлению разнообразных классификаций конфликтов, в основу которых могут быть положены: источник возникновения, содержание конфликта, эффект, который конфликт оказывает на коллектив и др.

В психологии ряд авторов [3, 14, 23, 26, 31] выделяют три основных вида конфликта:

1) внутриличностный конфликт – происходит внутри человека и представляет собой столкновение противоположно направленных потребностей, интересов, которые возникают в процессе жизнедеятельности человека;

2) межличностный конфликт – это ситуация, когда участники хотят добиться противоположных целей или реализовать противоречивые ценности, либо в конкурентной борьбе одновременно пытаются достичь одной и той же цели, которая может быть достигнута одной из сторон;

3) межгрупповой конфликт – возникает при конфликте различных социальных групп.

В практике спорта можно наблюдать все перечисленные выше разновидности конфликтов, которые могут оказывать различное воздействие на взаимоотношения членов команды, а также на результат спортивной деятельности. Наиболее сложным, в плане управления, является внутриличностный конфликт, так как он протекает без каких-либо видимых проявлений, признаков, в связи с чем возникает проблема несвоевременной диагностики. С другой стороны, затяжное состояние внутриличностного конфликта может привести к психологическим расстройствам, которые

могут в значительной мере снизить уровень физической подготовленности и технико-тактических показателей спортсмена. Данная проблема особо остро стоит в юношеском спорте. Причиной тому служат возрастные особенности детского организма, а в частности недостаточно сформированная психологическая сфера и мотивация. Причем частым последствием этого является уход из спорта вообще или смена вида спортивной деятельности.

В спортивной команде наиболее часто встречаются межличностные конфликты, которые представляют собой ситуацию противостояния двух субъектов. Такой конфликт характеризуется временными, пространственными и внутрисистемными границами, имеет определенную динамику развития, может протекать в различных формах (открытой и скрытой), которая проявляется в противодействии двух спортсменов команды. Появление межличностного конфликта двух спортсменов можно наблюдать по манере общения, поведению или совместной деятельности. Любые конфликты (часто возникающие, длительные или неразрешенные) оказывают деструктивное влияние на общение внутри коллектива, его социально-психологический климат, что в свою очередь приводит к снижению результативности тренировочной и соревновательной деятельности [67].

Структуру межличностного конфликта составляют – участники конфликта, причины возникновения конфликта, условия его протекания и поведение участников конфликта.

И.Ю. Воронин [9] межличностный конфликт в спорте определяет как «вид социально-психологического взаимодействия». Учитывая, что для достижения победы над соперником требуется совместное взаимодействие спортсменов, то во время межличностного конфликта, те противоборства и противостояния, которые возникают между субъектами конфликта приводят к деструктивным последствиям профессиональной деятельности участников конфликта.

Любая команда, в том числе и спортивная, которая имеет своей целью добиться победы над соперником, то есть, направлена на достижение продуктивного спортивного результата, имеет сложную структуру действий и отношений внутри коллектива, которые необходимо рассматривать комплексно и системно.

Возникновению межличностных конфликтов в спортивном коллективе могут способствовать как объективные, так и субъективные причины. Как правило, и это подтверждают спортивные специалисты и сами спортсмены, основными причинами конфликтов могут быть: «звездная болезнь» спортсменов, занимающих лидирующие позиции; недостаточное материальное стимулирование; невыполнение спортсменами своих профессиональных обязанностей в процессе тренировочной и соревновательной деятельности; нарушение спортивного режима; физическое и психическое перенапряжение; нарушение спортивного режима; стиль руководства или некомпетентность тренерского состава.

Определить уровень конфликтности спортивных команд можно при помощи различных показателей и критериев. Критерии рассматриваются как принцип, на основе которого происходит оценка, суждение, а показатель определяется как характеристика какого-либо критерия. К ним относят:

- количество конфликтов (высокое, среднее, низкое);
- направленность конфликта (деловая, личностная, личностно-деловая);
- продолжительность конфликта (кратковременный, длительный, затяжной).

Анализируя структуру конфликтов, ряд ученых [14, 70, 77, 79 и др.] выделяют два типа структуры: синхронную и диахронную, которые отличаются по составу и динамике протекания конфликта.

Для синхронной структуры характерно, что для протекания конфликта должна быть создана конфликтная ситуация и совершаются конфликтные действия со стороны участников этой ситуации. По мнению И.И.

Сулейманова [70], изучавшего конфликты, возникающие в тренировочном процессе, в этой структуре должны быть выделены конфликтующая сторона (оппоненты) и напряженные взаимодействия между ними.

При диахронной структуре конфликт можно рассмотреть в процессе его развития. Большинство авторов выделяют четыре стадии конфликта: возникновение объективной ситуации; осознание ситуации хотя бы одним из участников; переход к конфликтному поведению; разрешение конфликта.

И.И. Сулейманов так описывает диахронную структуру конфликта:

- 1) период возникновения конфликтной ситуации, который включает в себя два этапа – скрытый и открытый;
- 2) период становления конфликта, содержащий два этапа – дифференция и интеграция элементов конфликта;
- 3) период зрелости конфликта;
- 4) период преобразования конфликта [70].

Таким образом, анализируя вышеизложенное можно сделать вывод, что в конфликте выделяют три его стадии: возникновение, развитие и разрешение.

М.Ю. Зеленков [18] отмечает, что конфликт можно урегулировать в зависимости от причин его возникновения и с поведения, которое демонстрируют оппоненты. Автор предлагает несколько стратегий регулирования конфликта.

Уход от разрешения конфликта. Это ситуация, в которой одна из сторон не замечает противоречий и старается не акцентировать на нем внимание. Результатом такого поведения возникает ситуация, при которой удовлетворение не получает ни одна из сторон и конфликт остается не разрешенным. Последствиями стратегии ухода становится нагнетание ситуации и прекращение гармоничных отношений между субъектами. Такую стратегию применяют, когда необходим временный выход из ситуации или, когда вопрос не имеет большого значения.

Приспособление – это ситуация, в которой один из субъектов соглашается с выдвинутыми претензиями либо старается оправдать себя и не расстраивать оппонента. Конечный результат стратегии приспособления – недовольство оппонентами, так как один получил преимущество, а другой сохранил мирные отношения в ущерб своим интересам. Эта стратегия применяется с целью получения социального уважения, а также когда вопрос не имеет большого значения.

Компромисс – взаимные уступки обеих сторон путем частичного получения удовлетворения. Однако, при такой стратегии ни одна из сторон не будет полностью удовлетворена результатом и в дальнейшем у субъектов будут складываться нейтральные, возможно положительные отношения. В то же время этот результат может как помочь, так и причинить боль одному из оппонентов, так как он был достигнут в результате компромисса. Целесообразность применения этой стратегии в ситуации, когда вопрос не очень важен, не хватает времени или когда неэффективны другие способы разрешения конфликта.

Сотрудничество – это стратегия, которая подразумевает взаимодействие в процессе устранения причины конфликта путем совместного разрешения проблемы. Конечным результатом этой стратегии является выигрыш обеими сторонами конфликта, которые будут удовлетворены результатом, а взаимоотношения субъектов будут положительными, и возможно, укрепятся так как были достигнуты взаимные выгоды. Эта стратегия является самой оптимальной при разрешении конфликта и ее следует применять во всех случаях, когда это возможно.

Соперничество – это стратегия, основой которой является принуждение или подавление своего оппонента угрозой применения силы или путем принуждения силой. Один из субъектов всеми способами старается добиться своего. Принуждающий субъект получает удовлетворение. Однако, дальнейшие отношения между конфликтующими будут отсутствовать, а у проигравшего могут наступить физические и психологические страдания.

Использовать данную стратегию рекомендуется в крайнем случае, когда нет времени на применение других стратегий [18].

Таким образом, условием успешного разрешения конфликта является желание решить его обеими сторонами. Но если такое желание присутствует хотя бы у одной стороны, то это может дать другой стороне возможность для встречного шага, который достаточно трудно сделать, так как каждая сторона считает, что уступить должен его оппонент. Поэтому решающую роль в разрешении конфликта в целом может сыграть готовность, проявленная одной из сторон.

Также, по мнению В.Н. Смоленцевой [67], конфликты могут возникать в зависимости от акцентуации характера спортсменов, что объясняется слабыми, уязвимыми местами, характерными для представителей каждого из типов характера.

У спортсменов с психоастеническим типом были выявлены следующие основные причины возникновения конфликта: неумение общаться; выбор партнеров на тренировках и играх.

В лабильной характерологической группе были отмечены такие причины конфликтов как обман, нечестность во взаимоотношениях; пренебрежительное отношение к окружающим; неискренность во взаимоотношениях.

У спортсменов с истероидным типом были выявлены следующие конфликтообразующие причины: введение в основной состав команды нежелательных для большинства членов коллектива; пренебрежительное отношение к окружающим; несходство характеров с членами команды (по их мнению).

Для представителей эпилептоидного типа характера присущи следующие проявления, являющиеся причиной конфликтов: недобросовестность на тренировочных занятиях и в соревновательной деятельности; низкий уровень дисциплины.

Исследование конфликтов между спортсменами различной либо однородной характерологической группы позволило выделить следующие причины их возникновения:

– для спортсменов, входящих в одну характерологическую группу астеников возможной причиной конфликтов является отсутствие навыков общения и личная неприязнь;

– между спортсменами, представителями характерологической группы астеников и лабильной группы причиной конфликтов могут быть раздражительность из-за усталости, неудач, плохого настроения, а также подозрительность и недоверие;

– у спортсменов принадлежащим к астенической и эпилептоидной группам возможны следующие причины конфликтов: неуважительное отношение друг к другу; физическая агрессия; высокомерное отношение к членам команды; психологическая несовместимость;

– конфликт между спортсменами психоастенической группы и истероидной возможен в связи со склонностью: к грубым шуткам и обидным прозвищам; склонности поучать других; неуважительное отношение к окружающим;

– конфликт между спортсменами лабильной характерологической группы возможен в случае плохого настроения, чрезмерной раздражительности из-за усталости и неудач или желание разрядить негативные эмоции;

– противоречие между спортсменами лабильной и эпилептоидной групп может быть вызвано завистью, неравномерным распределением обязанностей, кроме этого конфликтное поведение названных представителей характерологических групп может быть обусловлено склонностью к завышенной самооценке или просто плохим настроением;

– между представителями таких характерологических групп, как лабильная и истероидная возможны конфликты по следующим причинам: неточные или несвоевременные технико-тактические действия партнеров

(игровые виды спорта); плохая организация условий соревнования, а также склонностью данных представителей подчеркивать любые недостатки других или поучать;

– конфликт между спортсменами эпилептоидной группы может быть обусловлен следующими противоречиями: необоснованные претензии на лидерство, недовольство технико-тактическими действиями партнеров, зависть;

– у спортсменов эпилептоидной и истероидной характерологических групп причиной для конфликта может быть отсутствие единых требований к спортсменам со стороны тренера, а также неадекватно завышенная самооценка и низкий уровень дисциплины, часто присутствующий у представителей данных групп;

– внутри истероидной характерологической группы конфликты возможны из-за стремления, наблюдающегося у спортсменов с данной акцентуацией подчеркнуть чужой недостаток, необоснованные претензии на лидерство, низкий уровень дисциплины и неудовлетворенность технико-тактическими действиями партнеров [67].

1.3. Особенности межличностных взаимоотношений в процессе тренировочной деятельности

По мнению А.В. Мудрика, в общем виде взаимодействие рассматривается как «организация совместных действий, индивидов, групп и организаций, с целью реализации общей деятельности» [39].

Содержанием взаимодействия являются «социальные, интеллектуальные и другие ценности, которые признаны обществом и (или) организацией, в которых осуществляется взаимодействие, и ценности, которые приемлют члены этого коллектива» [9]. Эти ценности специфичны для каждой сферы жизнедеятельности (наука, спорт, искусство и т.д.).

Как правило, организовано взаимодействие может быть в контактных группах – коллективе; малых группах, входящие в его состав; между

группами – в различных организациях (спортивных, детских и др.), а также в различных формах массового взаимодействия, где вовлекается большая группа членов какой-либо организации, детей, подростков, для организации их взаимодействия на базе какой-либо организации [39].

Согласно А.В. Родионову [57], взаимодействие может возникнуть только когда участники имеют общую мотивацию, единую цель, а также участники должны приложить совместные усилия для достижения поставленной цели и получения запланированного результата.

Педагогическое взаимодействие – это совместная деятельность педагога и обучающихся. Основными параметрами этого взаимодействия являются поддержка, доверие, взаимоотношения и др.

Сутью педагогического взаимодействия является воздействие субъектов этого процесса друг на друга, в результате чего возникает их взаимная связь. Педагогическое взаимодействие может быть прямым – непосредственное обращение к объекту обучения, предъявление ему определенных предложений и требований, и косвенным – воздействие не на объект обучения, а на его окружение (друзей, одноклассников и т.д.).

Процесс педагогического взаимодействия может реализовывать две основные цели: передача учащимся информации и воздействие на них (побуждение к действию) [66].

В современном мире педагогическое взаимодействие приобрело такую организационную форму как сотрудничество, которая предполагает, в первую очередь, взаимодействие самих обучающихся (школьников, спортсменов и т.д.). По мнению Н.Е. Щурковой, основу педагогического сотрудничества составляет «равенство позиций участников педагогического процесса, которое предполагает изменение общающихся сторон к принципам создания психологической атмосферы взаимного уважения». Автор отмечает, что осуществить взаимодействие возможно только при равноправных отношениях сторон общения. Однако, такое взаимодействие на практике в системе «педагог-обучающийся» еще не так часто встречается [82].

Педагогическое взаимодействие осуществляется в процессе общения. Под общением понимается «связь между людьми, которая проявляется в обмене информацией, взаимопонимании, взаимовлиянии, взаимопереживании, в процессе которой возникает психологический контакт» [11]. Главной целью общения является средства самовыражения личности с использованием различных форм, установление взаимопонимания, влияние на знания, отношения чувства и другие проявления направленности личности, а также изменение взаимоотношений между людьми. Л.Д. Столяренко [69] отмечает, что «общение предполагает обмен информацией между людьми, которая может носить научные, а также бытовые знания». В процессе общения также можно передать определенные умения и навыки.

Выделяют три стороны процесса общения. Коммуникативной (передача информации) стороной общения является обмен информацией между участниками совместной деятельностью. Воздействие/взаимодействие людей друг на друга в процессе межличностных отношений составляют вторую (интерактивную) сторону общения. Третья сторона (перцептивная) – это восприятие друг друга участниками общения [11, 34, 64, 69, 76].

Продуктивный характер учебного взаимодействия возможен только в ситуации, когда педагог и учащиеся сотрудничают друг с другом, так как в этом случае происходит постепенное преобразование ролевых отношений педагогов и учащихся в равноправные. Это выражается в изменении самого взаимодействия, ценностных ориентаций, а также целей всей деятельности. Кроме сотрудничества в современной системе образования существуют такие способы как содействие и сотворчество.

Таким образом, организовывая педагогическое взаимодействие, необходимо использовать диалог в общении, учитывать активную социальную позицию обучающегося – это поможет ему быть более уверенным и повысить свою самооценку.

Рассмотрим особенности межличностных взаимоотношений в спортивной команде. Межличностные отношения – явление социально-психологическое. Характер этих отношений определяется социальными факторами, которые в свою очередь обусловлены материально-производственными, политическими и идеологическими отношениями.

Эффективность профессиональной деятельности любой команды, в том числе и спортивной, зависит от формальных и неформальных межличностных взаимоотношений. Эти отношения складываются на основе чувств, которые складываются между людьми и, как правило, носят эмоциональную окраску [32].

В соответствии с ожиданиями группы и на основе межличностных отношений спортсменов формируется *социальный статус* каждого члена команды – его место в иерархии взаимодействий, значимость в коллективе. Авторитет каждого спортсмена и степень его влияния определяет социальный статус, и чем выше статус, тем выше значимость этого спортсмена.

Каждый спортсмен в команде имеет определенные обязанности и права, которые реализуются в рамках социальных ролей (тех шаблонов поведения, которые приняты в каждой конкретной команде) – тем поведением, которое ожидается от спортсмена в процессе выполнения его социальных функций в коллективе.

Все межличностные взаимоотношения в спортивной команде строятся на основе профессиональной деятельности. В процессе этой деятельности у спортсменов складываются определенные отношения. Объективная взаимозависимость членов команды является необходимым условием такого взаимодействия. Если в команде у спортсменов совпадают цели, задачи и методы достижения этой цели, то взаимодействие носит характер *сотрудничества*; если цели различны – то взаимоотношения могут привести к *соперничеству*, которое, как правило, влияет на результативность тренировочной и соревновательной деятельности. Следует отметить, что у

здоровой конкуренции есть свои положительные стороны. Например, соперничество спортсменов основного и запасного составов могут дополнительно стимулировать друг друга.

Основная задача тренера – создать такой социально-психологический климат в коллективе, при котором не возникало бы ситуаций для возникновения нездорового соперничества среди спортсменов [21].

Также на психологический климат команды влияет решение проблемы психологической совместимости спортсменов с учетом неформальных отношений и сложившихся микрогрупп [1, 6, 38, 60].

А.Е. Ловягина различает четыре уровня психологической совместимости в спортивной команде.

1) психофизиологический уровень – сходство темперамента и характера;

2) социально-психологический уровень – пригодность личностных качеств для реализации социальных ролей, в том числе лидерских;

3) интеллектуальный уровень – сходство интеллектуальных способностей: скорости мышления, абстрактность мышления, глубина анализа и др.);

4) культурный уровень – сходство интересов, потребностей и др. Культурные различия могут быть причиной конфликтных ситуаций и взаимной антипатии членов команды [29].

А.Н. Леонтьев отмечает, что «психология человека имеет дело с деятельностью конкретных индивидов, протекающей или в условиях открытой коллективности – среди окружающих людей, совместно с ними и во взаимодействии с ними, или с глазу на глаз с окружающим предметным миром» [28]. Учитывая, что вся деятельность в спорте (соревновательная, в частности) проходит в «открытых» условиях, непосредственной совместной деятельности, то спортсмены, судьи, тренеры и другие участники этой деятельности вступают в определенное взаимодействие. Психологические особенности такого многопланового взаимодействие является одной из

характеристик спортивной деятельности. Следует отметить, что главным является регламентированное правилами взаимодействие соревнующихся команд или спортсменов. Без этого взаимодействия соревновательные действия не возможны. Формы такого взаимодействия различны, они зависят от конкретного вида спорта, который определяет их психологическую специфику. Однако, взаимодействие спортсменов в процессе соревнований, независимо от вида спорта, выступает в двух основных аспектах: по отношению к противнику – в форме противоборства, или соперничества; по отношению к партнерам по команде – в форме взаимных действий (сотрудничества) [57].

Противоборство в ходе соревнований выражается в наличии психического (прямого или косвенного) и физического (в контактных видах спорта) взаимодействия соперников и отличается конфликтностью взаимоотношений, которая может иметь разный «накал» в зависимости от особенностей вида спорта, уровня соревнований, а также индивидуально-личностных особенностей спортсменов.

Взаимодействия партнеров в команде проявляется в виде сотрудничества, моральной и физической поддержки и объединения усилий для достижения поставленной цели [48, 72].

Таким образом, результат деятельности команды зависит от сложившегося социально-психологического климата, формальных и неформальных межличностных отношений, сплоченности коллектива, наличия авторитетных лидеров и совместного опыта.

1.4. Условия формирования благоприятных взаимоотношений в спортивной команде

По мнению В.И. Григорьева, В.П. Демеша, Н.П. Лузика, Ю.М. Пахомова [13] важным условием предупреждения конфликтов является организованная и целенаправленная воспитательная работа в спортивном коллективе. Формирование правильных ценностно-

ориентационных мотивов поведения и деятельности, мировоззренческих позиций человека, удовлетворение его духовных потребностей, социальная защищенность и справедливость – все это в большей мере способствует поддержанию стабильного психического состояния, а, следовательно, минимизирует влияние факторов, способствующих возникновению конфликтных ситуаций.

Следует отметить, что исключить конфликты в спортивном коллективе невозможно. Руководящий состав и тренеры, помимо профилактики конфликтов, должны уметь оказывать такое влияние на развивающиеся конфликты, которое уменьшило бы их негативное влияние на деятельность и социально-психологический климат коллектива [22, 30].

При возникновении конфликта, по мнению авторов, необходимо:

а) отличить непосредственный повод возникновения конфликта от его причины, которая зачастую маскируется участниками конфликта;

б) определить конструктивную зону конфликта и постараться направить усилия именно в этом направлении;

в) уяснить субъективные мотивы вступления оппонентов в конфликт. Для этого необходимо знать индивидуально-личностные особенности, взгляды и интересы участников конфликта;

г) определить и спрогнозировать направленность конкретных действий участников конфликта [13].

Для процесса управления конфликтом необходимо знать уровень конфликтности коллектива в целом и его отдельных членов. Стратегия управления конфликтом заключается в разрешении предконфликтной и конфликтной ситуации, а не избегания самого конфликта, так как главным объектом управления зачастую являются противоречия, в результате которых возникла ситуация конфликта.

Так, А.Я. Анцупов [3] выделяет следующие способы разрешения конфликтов:

1. Минимизация взаимодействия с оппонентом, которая предполагает сведение к минимуму общения, визуального контакта, совместной деятельности. Это способствует снижению остроты конфликта, которое может оказаться предпосылкой его последующего разрешения.

2. Открытый разговор с оппонентом. Этот метод используется редко, однако, он может быть эффективен при разрешении или снижении остроты конфликта. Последовательность разговора может быть следующей:

- конфликт обоим не выгоден, предложение его прекратить;
- признание своих ошибок, сделанных в ходе конфликта;
- предложение пойти на уступки с обеих сторон, их обсуждение.

Важнейшим условием такого разговора является исключение каких-либо проявлений оппонентами негативных условий.

3. Предание конфликту гласности, обращение за помощью к посредникам (в том числе к тренеру, руководителю) может быть хорошим способом разрешить его.

4. Одним из часто используемых способов разрешения конфликтов является компромисс, то есть взаимные уступки друг другу, в тех вопросах, которые в данном конфликте не принципиальны.

5. Наиболее эффективным, но и наиболее сложным является такой его способ разрешения как «сотрудничество». Его суть заключается в том, что противоборствующие стороны рассматривают друг друга не как препятствие к достижению цели, а как человека, с которым можно договориться и сообща решить возникшую проблему.

6. Избегание активных действий в конфликте, может привести к его затуханию и самопроизвольному разрешению.

Выбор наиболее подходящего способа разрешения конфликта зависит от конкретных особенностей конфликтной ситуации [3].

Таким образом, конфликты оказывают большое влияние на жизнедеятельность спортивного коллектива, психологическое состояние как участников, так и свидетелей конфликтной ситуации, на эффективность

совместной деятельности. Понимание истинных причин возникновения конфликтов позволяет быстро и правильно выбрать стратегию, а также приемы и методы его предотвращения.

По мнению К.К. Фраеновой, М.А. Ступницкой [74] на взаимодействие людей и социальных групп существенное влияние оказывают противоречия. Частые противоречия приводят к тому, что конфликтные взаимоотношения становятся определяющими. Такие отношения приводят к эмоциональной неустойчивости, психической напряженности, проблемам в межличностном общении – в результате снижается эффективность взаимодействия между членами коллектива, что отрицательно сказывается на любой профессиональной деятельности, в том числе на спортивной.

Успешное преодоление межличностных противоречий в спортивной команде требует от спортсменов сформированности такого навыка как готовность к разрешению таких противоречий [43]. Эта готовность является интегральной психологической характеристикой, которая создает субъективные предпосылки профессионального поведения и деятельности в ситуации конфликта.

По мнению авторов, программа эффективного тренинга по формированию готовности спортсменов к разрешению противоречий в спортивной команде позволит эффективно преодолевать противоречия, возникающие в условиях спортивной деятельности. Данная тренинговая программа, позволит расширить знания спортсменов в сфере конфликтологии, развить умения выбирать эффективный стиль поведения в конфликте, способность разрешать его на стадии возникновения противоречий, а также усовершенствовать навыки эмоционально-волевой саморегуляции, что способствует снижению тревожности, агрессивности и конфликтности спортсменов [74].

А.А. Буссаха, Е.В. Киселева [6] считают, что к доминирующим причинами межличностных конфликтов в спортивной команде могут являться отсутствие уважения к партнерам (нравственная причина);

завышенная самооценка, психологическая несовместимость (психологическая причина); неравномерное распределение прав и полномочий между спортсменами, неравномерное распределение обязанностей между спортсменами (организационные причины).

Для разрешения конфликтных ситуаций авторы предложили две группы педагогических условий, которые позволят тренеру сформировать благоприятный социально-психологический и нравственный климат в команде, с учетом психологических особенностей спортсменов.

К первой группе относятся:

1) Диагностирование при помощи психологических, педагогических и социологических методов характера межличностных отношений для получения объективной информации о причинах возникновения конфликтных ситуаций среди спортсменов;

2) проведение анализа данных, полученных в результате диагностики о характере взаимоотношений в группе: уровне конфликтности в целом, и индивидуальной конфликтности; уровне сплоченности команды и подгрупп в ее составе; уровне личностной и ситуативной тревожности спортсменов; уровне групповой и индивидуальной экспансивности, а также преобладающими стратегиями поведения во взаимодействиях друг с другом, в связи с выявленными характеристиками;

3) составление программы действий по созданию благоприятного социально-психологического климата в команде, сплочению группы как коллектива, улучшение формальных и неформальных отношений спортсменов на основе четко сформулированной педагогической цели [6].

О.В. Рачковская [60] отмечает, что конфликтные ситуации в спортивных командах чаще всего начинаются по следующим причинам:

1) трудности и препятствия в процессе межличностного общения;

2) проблемы, связанные с организацией тренировочного и соревновательного процесса, а также недостаточными моральными и материальными стимулами;

3) низкая квалификация как тренерского состава, так и самих спортсменов, индивидуально-личностные особенности участников тренировочного процесса, низкий уровень дисциплины, неверный стиль руководства.

Автор рекомендует следующие правила погашения конфликта, которые тренер может использовать в своей деятельности:

– конкретно излагать повод, по которому происходят разногласия. Не расширять объект спора;

– соблюдать «правило сокращения числа претензий за один раз» [57], то есть обращать внимания спортсмена только на ту конкретную ситуацию, которая вызывает вопросы у тренера. При высказывании тренером большого количества претензий члену команды у него может возникнуть недовольство, раздражение, а в некоторых случаях и депрессия;

– беспристрастно относиться к члену команды, который инициировал конфликтную ситуацию. Тренеру необходимо внимательно выслушать, с чем не согласен или на что обижен спортсмен, постараться понять и разрешить ситуацию;

– проявлять терпение и толерантность. Эмоциональный и повышенный тон разговора, категоричные высказывания со стороны тренера в адрес спортсменов может вызвать у членов конфликта напряженное эмоциональное состояние, что, впоследствии, может усугубить ситуацию.

– определять позитивный исход конфликта. При возникновении конфликтной ситуации на фоне предъявления спортсменам претензий, тренер должен обосновать доброжелательный вариант ее разрешения, устранения причины, вызвавшей противоречия или недовольство одной из сторон [60].

По мнению Т.С. Гороховой [12], полнота и эффективность разрешения различных конфликтных ситуаций внутри спортивной команды требует развития коммуникативных умений и навыков для предупреждения и

разрешения конфликтов как у самих спортсменов, так и у лиц, участвующих в конфликтных взаимоотношениях, которые в процессе тренинга зависят:

- от сформированности коммуникативных и поведенческих умений и навыков участников конфликтной ситуации;
- от способности прорабатывать те ощущения и состояния, которые возникают в ходе эмоционально насыщенного общения;
- от умения перерабатывать неблагоприятные переживания (тревоги, стрессы, негативные или насильственные мысли и пр.), сознательно регулировать психические состояния, негативные эмоции и чувства;
- от способности фантазировать и работать с субъективными образами;
- от способности осознавать собственные рациональные и иррациональные убеждения, как в отношении оппонента, так и самого себя.

Цель тренинга – разрешение конфликтных ситуаций, возникающих в межличностных отношениях спортсменов, повышение степени психологического комфорта каждого спортсмена и команды в целом.

При реализации задач тренинга «Регулирование конфликтов» автор в своем исследовании использовала методы, которые были направлены на работу с ценностными ориентациями спортсменов, мотивами, поведенческими структурами, памятью и воображением, эмоциональными и воображаемыми состояниями в спортивной деятельности.

Тренинг построен таким образом, чтобы обеспечить постепенный переход от разрешения внешних трудностей, проявляющихся в конфликте, к преодолению внутренних барьеров, не позволяющих в полной мере проявлять потенциальные возможности личности в проблемных ситуациях. На заключительном этапе тренинга прорабатываются «застывшие» конфликтные ситуации, которые имеют высокую значимость для спортсмена в настоящий момент [12].

Д.С. Токер, Л.А. Иванова, В.И. Шеханин, О.А. Казакова [72] в процессе своего исследования выявили причины конфликтов, которые присущи каждой группе характеров:

циклоиды: колкость во взаимоотношениях, чрезмерная потребность в эмоциональных контактах;

астеники: неудовлетворенность своими межличностными контактными качествами, негативные психические состояния в результате утомления;

разные типы: желание разрядить накопившуюся раздражительность посредством столкновения, стремление лишить психологической уравновешенности партнера.

Анализируя ответы анкеты по управлению конфликтами, авторы исследования выделили основные приемы предупреждения и разрешения конфликтов, относящиеся к различным психологическим группам. Группа циклоидов отмечает такие средства: объективная система наказания, посвящение во все дела команды, использование юмора. Группа астеников отмечает такие средства как тактичность поведения, взаимные уступки, доброжелательность во взаимоотношениях. Группа разных видов характера выделяет следующие средства предупреждения и разрешения конфликтных взаимодействий: знание особенностей характера человека, умение держать себя в руках в напряженных ситуациях [72].

На основании данных исследования авторами была разработана программа коррекции взаимоотношений с целью снижения показателей конфликтности. Суть ее сводилась к психолого-педагогическому воздействию на конфликтующие пары с учетом их типов темперамента.

Алгоритм программы разрешения конфликтов следующий:

1. Выявить конфликтные пары в команде.
2. Определить причины возникающих разногласий.
3. Выяснить предполагаемые приемы управления ими.
4. Определить типы характеров и подобрать возможные средства разрешения конфликтных воздействий.

Для реализации программы необходимо выделить основные блоки причин в каждой психологической группе и возможные варианты их разрешения в зависимости от акцентуации.

Также авторы выявили, что самым конфликтным этапом во взаимоотношениях спортсменов (в данном случае, единоборцев), является конец подготовительного периода. Так же экспериментально было установлено, что большой уровень конфликтности в значительной степени возрастает за счет психогенности смешанной (разной) группы.

С помощью результатов социометрического исследования было выявлено, что характерологические особенности накладывают определенный отпечаток на структуру взаимоотношений в командах.

Результатом реализации программы коррекции взаимоотношений с целью снижения показателей конфликтности позволила снизить уровень конфликтности (коэффициент – в начале эксперимента = 7,0; в конце эксперимента = 2,2), а также улучшить взаимодействие в команде в соревновательный период [72].

Изучая межличностные конфликты в спортивной команде Н.И. Алексеева [1] разработала и внедрила в процесс психологической подготовки тренеров и спортсменов семинар «Теоретические основы разрешения конфликтных ситуаций». В рамках семинара для оптимального разрешения конфликтов в системе «спортсмен-спортсмен» был предложен алгоритм действий для тренера и для спортсменов – субъектов конфликтного взаимодействия.

Алгоритм действий в конфликтной ситуации для тренера.

Действия срочного вмешательства:

1. Разъединить противоборствующих спортсменов путем создания между ними определенной дистанции для снижения эмоционального восприятия, напряженности во взаимоотношениях.

2. Не допустить эскалации межличностного конфликта путем вовлечения в него других спортсменов.

Действия диагностического характера:

1. Изучить конфликтологические характеристики противостоящих спортсменов.

2. Изучить условия возникновения конфликта, а также взаимоотношения спортсменов до возникновения противоречий и в данный момент.

3. Определить причину межличностного конфликта с помощью опроса, бесед с участниками конфликта.

Принятие решения:

1. Рассмотреть все факторы, оказывающие влияние на сложившуюся ситуацию.

2. Спланировать возможные результаты и модель завершения конфликта.

3. Обосновать и отобрать наиболее эффективные способы, методы и приемы разрешения межличностного конфликта в формальной и неформальной сфере взаимодействия.

4. Предусмотреть упражнения в последующих тренировках, обеспечивающих минимальный контакт противостоящих спортсменов, но не влияющие на общую подготовку команды [1].

Алгоритм действий в конфликтной ситуации для спортсмена – субъекта конфликта.

Действия срочного характера:

1. Ограничить предмет спора: неопределенность и переход от конкретного вопроса к общему затрудняют достижение цели. Задать себе вопросы: «Что я выиграю? Что потеряю? Какое значение имеет предмет спора для моего соперника?»

2. Проявить эмоциональную выдержку, так как нередко к конфликту приводит слишком эмоциональный тон разговора, контролировать ситуацию, чтобы в пылу спора не перейти на личные оскорбления.

Действия диагностического характера:

Вспомнить конфликтологические характеристики противостоящей стороны (уровень конфликтности, темперамент, особенности характера, стиль поведения в конфликте и др.).

Принятие решения о способе выхода из конфликта:

1. Уход – если причина конфликта незначительна, если противоборствующая сторона является личностью с высоким уровнем конфликтности.

2. Сотрудничество – если конфликт возник на деловой почве, убедительно обосновать свою точку зрения и выслушать точку зрения противоборствующей стороны, постараться прийти к общему знаменателю.

3. Компромисс – если обе стороны хотят одного и того же, но одновременно это невыполнимо. Можно принять временное, «среднее» решение.

В процессе педагогического наблюдения автор обнаружила, что полученные знания и умения во время семинара «Теоретические основы разрешения конфликтов» и предложенный алгоритм разрешения противоречий снизил уровни конфликтности спортсменов и способствовал выбору более благоприятных способов регулирования межличностных конфликтов, гармонизировал межличностные отношения между спортсменами команды [1].

Выводы по первой главе

Анализ научно-методической литературы показал, что проблема совместной деятельности и межличностного общения спортсменов в командах изучается на всех уровнях подготовки, однако проблема профилактики и своевременного предотвращения конфликтных ситуаций в командных и индивидуальных видах спорта всегда остается актуальной.

В настоящее время существует множество подходов к пониманию сущности феномена конфликта. Однако трактовка изучаемого феномена различна, что приводит к разнообразию операциональных определений конфликта и конфликтной ситуации, на которые опираются авторы в своих исследованиях.

Основными причинами межличностных конфликтов чаще всего бывают: неблагоприятное материальное стимулирование; «звездная болезнь» спортсменов-лидеров; невыполнение спортсменами необходимых действий в тренировочном и соревновательном процессе; стиль руководства и некомпетентность тренера; конкуренция; физическое и психическое напряжение; нарушение спортивного режима.

Эффективность решения различных конфликтных ситуаций во взаимоотношениях в спорте требует проработки и развития всех компонентов сознания спортсменов и лиц, участвующих в конфликтных взаимоотношениях, в частности, овладение коммуникативными знаниями и умениями для предупреждения и разрешения конфликтов.

ГЛАВА 2. МЕТОДЫ И ОРГАНИЗАЦИЯ ИССЛЕДОВАНИЯ

2.1. Методы исследования

Цели и задачи исследования обусловили выбор соответствующих методов исследования:

1. Теоретический анализ и обобщение литературных источников.
2. Педагогическое тестирование.
3. Педагогический эксперимент.
4. Методы математической статистики.

Теоретический анализ и обобщение литературных источников

Литературные источники подбирались в соответствии с изучением проблемы формирования благоприятных межличностных отношений в командах лыжников-гонщиков на разных этапах спортивной подготовки. Были проанализированы работы, отражающие сущность, структуру и условия формирования благоприятных межличностных отношений в коллективе. Кроме того, были изучены работы, рассматривающие межличностные взаимоотношения в спортивной команде, а также способы разрешения конфликтов в спортивной деятельности.

Общий объем литературных источников – 82.

Педагогическое тестирование

Педагогическое тестирование проводилось с целью определения индивидуально-типологических особенностей спортсменов: изучение типа акцентуации личности производилось при помощи теста-опросника Леонгарда-Шмишека, изучение типов темперамента осуществлялось по тест-опроснику Г. Айзенка, индексы различных форм агрессивных и враждебных реакций изучались по опроснику Басса-Дарки, формы поведения в конфликтной ситуации определялись по методике К. Томаса. Также, при помощи теста А.Ф. Фидлера был определен психологический климат в спортивном коллективе.

Диагностика типа акцентуации личности (тест-опросник Леонгарда-Шмишека) (Приложение 1). Методика предназначена для диагностики акцентуаций характера и темперамента. Согласно К. Леонгарду акцентуация – это «заострение» некоторых, присущих каждому человеку, индивидуальных свойств.

Выделенные К. Леонгардом 10 типов акцентуированных личностей разделены на две группы: акцентуации характера (демонстративный, педантичный, застревающий, возбудимый) и акцентуации темперамента (гипертимный, дистимический, тревожно-боязливый, циклотимический, аффективный, эмотивный).

В предложенном опроснике 88 вопросов, на которые испытуемым выбрать один из двух ответов «Да» и «Нет». По каждой шкале подсчитываются плюсы (положительные ответы на указанные вопросы) и минусы (отрицательные ответы на соответствующие шкале вопросы). Затем полученные баллы (плюсы и минусы) по шкале суммируются и результат умножается на коэффициент – при каждом типе акцентуации свой. В результате обработки результатов тестирования получится 10 показателей, соответствующих выраженности той или иной акцентуации личности по К. Леонгарду [15].

Исследование типа темперамента (тест-опросник Г. Айзенка) (Приложение 2). В предложенном тесте-опроснике из 57 заданий испытуемым следовало утвердительно или отрицательно ответить на вопросы для того, чтобы определить место типа темперамента испытуемого в двухфакторной модели Г. Айзенка.

Выбор испытуемого в колонках означался «Да» или «Нет». Подсчет анкеты, согласно инструкции Г. Айзенка, состоит в следующем. Обработка тестирования начинается с определения истинности и достоверности ответов юных спортсменов согласно специальному ключу, который определяет искренность тестируемого. Если сумма совпадающих ответов по показателю искренности оказывается не больше 4, то ответы достоверны.

Далее согласно ключу к опроснику подсчитывается сумма баллов по показателю экстраверсии-интроверсии и по показателю нейротизма. Затем на чистом листе чертятся два взаимно-перпендикулярные оси экстравертированности и нейротизма со значениями шкал 0-24 (максимальное число ответов по одному значению). Точка пересечения двух линий демонстрирует место испытуемого в двухфакторной модели Г. Айзенка.

Если показатель экстраверсия-интроверсия превышает 12, то испытуемый – экстраверт, сангвиник или холерик. Наоборот, показатели ниже 12, то интроверт – флегматик или меланхолик. Место в соответствующем его темпераменту секторе модели Г. Айзенка точка координат испытуемого занимает благодаря балльной оценке низкой (флегматик, сангвиник) или высокой (меланхолик, холерик) степени нейротизма [15].

Опросник агрессивности Басса-Дарки предназначен для выявления уровня агрессивности респондентов (Приложение 3). А. Басс и А. Дарки выделили следующие виды агрессивных реакций:

физическая агрессия – использование физической силы против другого лица;

косвенная агрессия – действия, неявно направленные на другое лицо или на неодушевленные предметы;

раздражение – повышенная нервность, возбудимость, готовность к проявлению негативных реакций на незначительные раздражители;

негативизм – оппозиционная манера в поведении, проявляющаяся в диапазоне от пассивного неприятия до активного сопротивления и борьбы;

обида – негативное чувство, в основе которого лежат переживания человека по поводу допущенной по отношению к нему несправедливости (действительной или вымышленной), непонимания со стороны окружающих, ущемления интересов, задетого чувства собственного достоинства;

подозрительность – сложный комплекс чувств, проявляющийся в широком диапазоне: от недоверия и осторожности по отношению к другим людям до убежденности в том, что они вредят;

вербальная агрессия – выражение негативных чувств посредством словесных реакций (проклятия, угрозы, сарказм);

чувство вины – негативно окрашенные переживания, связанные с допущенной ошибкой, причиненным вредом, с чувством невыполненного долга, часто приводящие к снижению самооценки.

Опросник состоит из 75 утверждений. Испытуемым следовало утвердительно или отрицательно ответить на вопросы. При обработке полученных данных лучше пользоваться бланком подсчета результатов. По числу совпадений ответов с ключом подсчитываются показатели степени выраженности различных форм агрессивных и враждебных реакций, а также общие индексы агрессивности и враждебности.

Индекс враждебности = Обида + Подозрительность;

Индекс агрессивности = Физическая агрессия + Раздражение + Вербальная агрессия.

Нормой агрессивности является величина ее индекса, равная 21 ± 4 , а враждебности – $6,5-7 \pm 3$ [15].

Формы поведения в конфликтной ситуации (методика К. Томаса) (Приложение 4).

Выделяется пять способов регулирования конфликтов, обозначенные в соответствии с двумя основополагающими измерениями (кооперация и напористость):

1. Соревнование (конкуренция) — стремление добиться своих интересов в ущерб другому.
2. Приспособление — принесение в жертву собственных интересов ради другого.
3. Компромисс — соглашение на основе взаимных уступок; предложение варианта, снимающего возникшее противоречие.

4. Избегание — отсутствие стремления к кооперации и отсутствие тенденции к достижению собственных целей.

5. Сотрудничество — участники ситуации приходят к альтернативе, полностью удовлетворяющей интересы обеих сторон.

В опроснике предложены 12 суждений о поведении индивида в конфликтной ситуации. В различных сочетаниях они сгруппированы в 30 пар, в каждой из которых респонденту предлагается выбрать то суждение, которое является наиболее типичным для характеристики его поведения [33].

Психологический климат в команде (методика А.Ф. Фидлера) (Приложение 5).

Цель методики – оценка психологической атмосферы в коллективе. В основе лежит метод семантического дифференциала. Методика допускает анонимное обследование, что повышает ее надежность.

В методике приведены противоположные по смыслу пары слов, с помощью которых можно описать атмосферу в группе.

Ответ по каждому из 10 пунктов оценивается слева направо от 1 до 8 баллов. Чем левее расположен знак «+», тем ниже балл, тем благоприятнее психологическая атмосфера в коллективе по мнению отвечающего. На основании индивидуальных профилей создается средний профиль, который характеризует психологическую атмосферу в коллективе. Итоговый показатель колеблется от 10 (наиболее положительная оценка) до 80 (наиболее отрицательная). Уровни оценки психологического климата в коллективе: 10-19,9 – благоприятная психологическая атмосфера; 20-39,9 – ближе к благоприятной; 40-59,9 – нейтральная (средняя); 60-79,9 – ближе к неблагоприятной; 80 – неблагоприятная (отрицательная) психологическая атмосфера [73].

Педагогический эксперимент

Сущностью педагогического эксперимента являлось создание трех экспериментальных групп юношей, занимающихся лыжными гонками на различных уровнях спортивной подготовки.

В течение подготовительного периода спортивной тренировки сезона 2017-2018 года лыжники использовали разработанный нами комплекс мероприятий, направленный на формирование благоприятных межличностных отношений в команде, который был включен в стандартную программу построения тренировочного процесса в разделе психологическая подготовка.

Непременным условием проведения педагогического эксперимента было сравнение начальных и конечных результатов в экспериментальной группе.

Методы математической статистики

Математическая статистика применялась для обработки цифрового материала, полученного в результате исследований. При этом определялись следующие параметры:

M – средняя арифметическая;

m – средняя ошибка средней арифметической;

δ – среднее квадратическое отклонение;

t – коэффициент достоверности;

p – показатель достоверности.

Среднюю арифметическую (M) мы высчитывали по формуле:

$$M = \frac{\sum V}{n}$$

Где: Σ – знак суммирования; V – полученные в исследовании значения (варианты); n – число вариантов.

Размах варьирования - среднее квадратическое (стандартное) отклонение (δ), высчитывали по формуле:

$$\sigma = \frac{V \max - V \min}{K}$$

Где: $V \max$ - наибольшее значение варианта; $V \min$ - наименьшее значение варианта; K - табличный коэффициент.

Среднюю (стандартную) ошибку средней арифметической (m) мы высчитывали по формуле:

$$m = \pm \frac{\sigma}{\sqrt{n}}$$

Где: δ – среднее квадратическое отклонение; n – число вариант.

Достоверность различий определяли с помощью t-критерия Стьюдента для независимых выборок:

$$t = \frac{M_1 - M_2}{\sqrt{m_1^2 + m_2^2}}$$

Число степеней свободы вариаций (C) от 1 до ∞ , которые равны числу наблюдений без единицы мы высчитывали по формуле:

$$C = n_1 + n_2 - 2$$

Где, n_1 – число вариант в экспериментальной группе, n_2 - число вариант в контрольной группе [17].

2.2. Организация исследования

Исследование проводилось в период с сентября 2017 года по май 2018 года. В исследовании приняли участие 30 спортсменов-лыжников, которые были разделены на три экспериментальные группы – по 10 человек в каждой в зависимости от этапа спортивной подготовки (группа начальной подготовки, учебно-тренировочная групп и группа спортивного совершенствования). Исследование проходило на базе МАУ ДО СДЮСШОР № 2 города Тюмени (группы начальной подготовки и учебно-тренировочная) и Тюменского областного центра зимних видов спорта «Жемчужина Сибири» (группа спортивного совершенствования).

На первом этапе были проанализированы литературные источники по теме исследования. Анализ научно-методической литературы проводился с целью получения объективных сведений по изучаемым вопросам, уточнения методов исследования, выяснения состояния решаемой проблемы. Были определены: тема исследования, ее актуальность, цель и задачи исследования, рабочая гипотеза. Определялись цели и задачи, проводился анализ научно-методической литературы по теме исследования.

Второй этап был посвящен определению типа акцентуации личности, типа темперамента, типов поведения в конфликтных ситуациях, форм агрессивных и враждебных реакций и психологического климата в командах лыжников-гонщиков различной квалификации.

Далее, на третьем основном этапе был проведен педагогический эксперимент, который заключался в применении в подготовительном периоде тренировочного процесса разработанного нами комплекса мероприятий, направленного на формирование благоприятных межличностных отношений в команде.

На четвертом этапе исследования, мы подвергли обработке экспериментальные данные, а также произвели теоретический анализ и интерпретацию результатов исследования и оформили результаты исследования в магистерской работе.

ГЛАВА III. РЕЗУЛЬТАТЫ ИССЛЕДОВАНИЯ И ИХ ОБСУЖДЕНИЕ

3.1. Результаты предварительного исследования

В рамках предварительного исследования нами были изучены типы акцентуации личности и типы темперамента; определены формы поведения в конфликтной ситуации, индексы различных форм агрессивных и враждебных реакций, а также провели оценку психологической атмосферы в командах лыжников-гонщиков различной квалификации.

Данные, полученные в ходе исследования типов темперамента (рис. 1, 2, 3), свидетельствуют о том, что среди лыжников-гонщиков наибольший процент спортсменов в учебно-тренировочной группе (УТГ) и группе спортивного совершенствования (ГСС) – сангвиники (по 50%), в то время как в группе начальной подготовки (ГНП) преобладают такие типы как сангвиник (40%) и флегматик (40%).

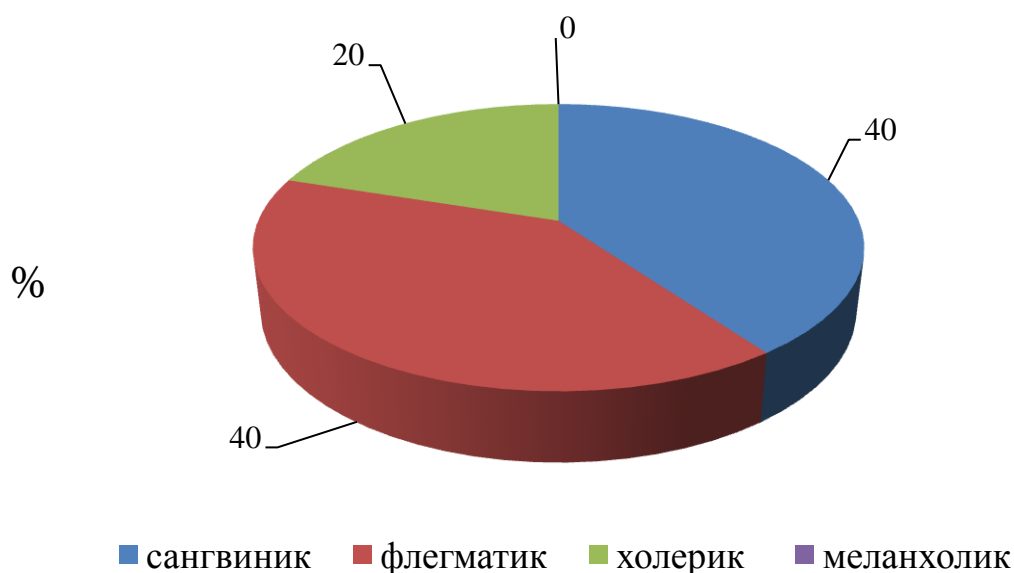


Рис. 1. Типы темперамента лыжников-гонщиков группы начальной подготовки (в %)

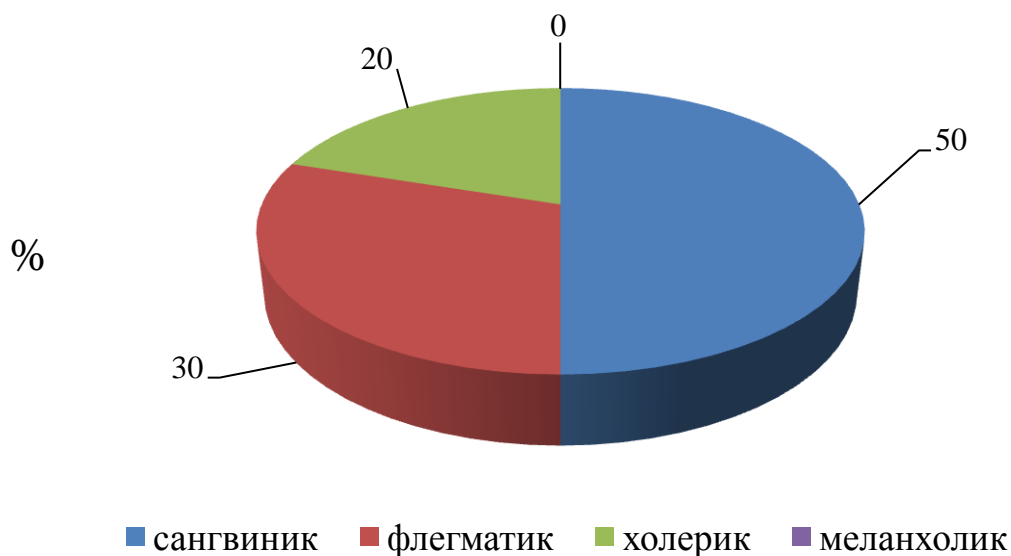


Рис. 2. Типы темперамента лыжников-гонщиков учебно-тренировочной группы (в %)

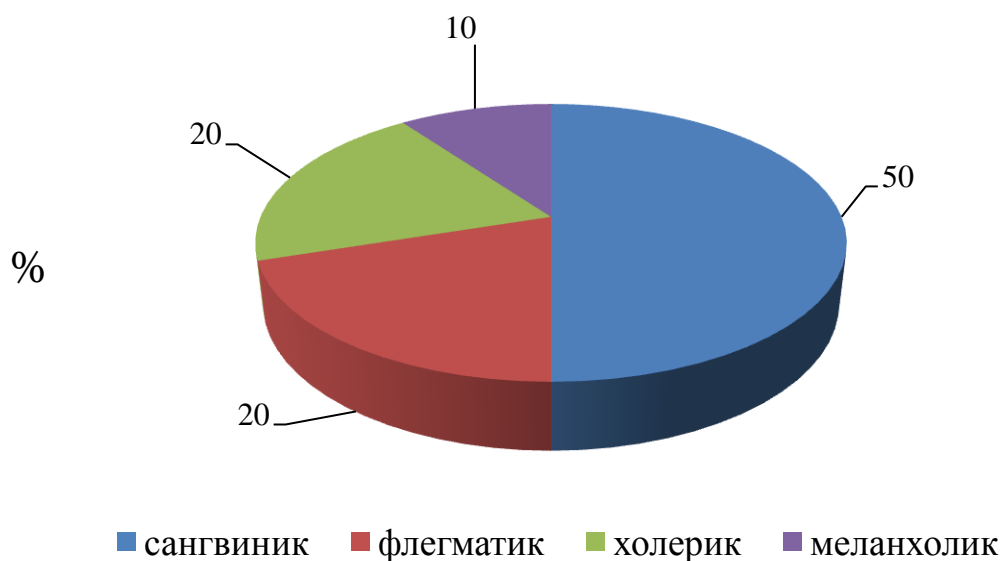


Рис. 3. Типы темперамента лыжников-гонщиков группы спортивного совершенствования (в %)

В результате обработки данных по изучению акцентуаций характера было выявлено, что преобладающим является гипертимный тип (табл. 1). Наибольший процент гипертимов мы обнаружили в группе спортивного совершенствования – 60%. В то время как в группе начальной подготовки –

40 % спортсменов-гипертимов. А в учебно-тренировочной группе основными типами акцентуаций были – гипертимный (30%) и демонстративный (30%). Следует отметить, что ни в одной группе не было выявлено возбудимого и дистимического типов акцентуации. А такие типы как педантичный, тревожно-боязливый, эмотивный и циклотимный были выявлены только у 10-20 % всех участников исследования.

Таблица 1

Тип акцентуации характера (в %)

Тип /Группа	ГНП-2	УТГ-2	ГСС
Демонстративный	10	30	0
Застревающий	20	10	10
Педантичный	10	0	10
Возбудимый	0	0	0
Гипертимный	40	30	60
Дистимический	0	0	0
Тревожно-боязливый	10	0	0
Аффективно-экзальтированный	10	20	0
Эмотивный	0	10	10
Циклотимный	0	0	10

Изучая формы агрессивных и враждебных реакций мы выявили, что в группе начальной подготовки и учебно-тренировочной группе чаще всего у спортсменов отмечался такой тип реакции как чувство вины (угрызения совести) – 30% и 50%, соответственно, в то время как в группе спортивного совершенствования – косвенная агрессия – 60% (табл. 2). Отметим, что в группе начальной подготовки не было выявлено физической и косвенной агрессии. В учебно-тренировочной группе мы не обнаружили таких проявлений как косвенная агрессия, подозрительность и раздражение. А в группе спортивного совершенствования у спортсменов отсутствовала физическая агрессия, негативизм, подозрительность и чувство вины

(угрызения совести), что говорит об умении спортсменов на этом уровне подготовки «держаться в руках».

Таблица 2

Исходные индексы различных форм агрессивных и враждебных реакций (в %) (опросник Басса-Дарки)

Формы реакций /Группа	ГНП-2	УТГ-2	ГСС
Физическая агрессия	0	10	0
Вербальная агрессия	10	20	20
Косвенная агрессия	0	0	60
Негативизм	20	10	0
Подозрительность	20	0	0
Обида	10	10	10
Раздражение	10	0	10
Чувство вины, угрызения совести	30	50	0

Индекс агрессивности и враждебности во всех группах соответствует норме (табл. 3).

Изучение психологического климата в спортивной команде показало, что наиболее благоприятный психологический климат был отмечен в учебно-тренировочной группе (17 баллов). Такие результаты могут быть следствием того, что юноши уже не первый год тренируются вместе, изучили и учитывают при общении индивидуальные особенности своих партнеров по команде. В группе спортивного совершенствования была выявлена атмосфера ближе к благоприятной, такой результат может быть следствием большой конкурентной борьбы за место в сборной команде области и выступления на соревнованиях высокого уровня, где индивидуальные результаты могут быть поставлены выше командных. Самый низкий уровень социально-психологического климата в команде был выявлен в группе начальной подготовки. Эти результаты мы можем объяснить тем, что

мальчики пока не чувствуют себя единым коллективом, т.к. занимаются спортом всего второй год.

Таблица 3

Исходные индексы различных форм агрессивных и враждебных реакций и психологический климат

Индекс/Группа	ГНП-2	УТГ-2	ГСС
Индекс агрессии (в %)	14,8 (ниже нормы)	17,4 (норма)	21,3 (норма)
Индекс враждебности (в %)	5,6 (норма)	6,0 (норма)	7,5 (норма)
Психологический климат (в баллах)	43,7 (нейтральная, средняя)	17,0 (благоприятная психологическая атмосфера)	36,1 (ближе к благоприятной атмосфере)

Рассмотрим среднегрупповые показатели и проанализируем формы поведения в конфликтной ситуации лыжников-гонщиков.

В группе начальной подготовки 30% мальчиков в конфликтной ситуации будут стремиться к компромиссному решению проблемы. По 20% лыжников будут прибегать к соперничеству, стараться приспособиться и избежать конфликта и только 10% будет сотрудничать с конфликтующей стороной (рис. 4).

В учебно-тренировочной группе половина спортсменов (50%) будут стараться избежать конфликта, по 20% – стараться приспособиться и стремиться к соперничеству, а 10% достигнуть компромисса. Отметим, что в этой группе не было выявлено такой формы поведения как сотрудничество (рис. 5).

Основными формами поведения у мужчин, входящих в состав группы спортивного совершенствования является избегание – 50%, по 20% была выявлена такая форма поведения как соперничество и компромисс, а у 10% лыжников – сотрудничество (рис. 6). Следует отметить, что формы

поведения – приспособление к конфликтной ситуации у спортсменов этой группы выявлено не было.



Рис. 4. Формы поведения в конфликте лыжников группы начальной подготовки до начала педагогического эксперимента

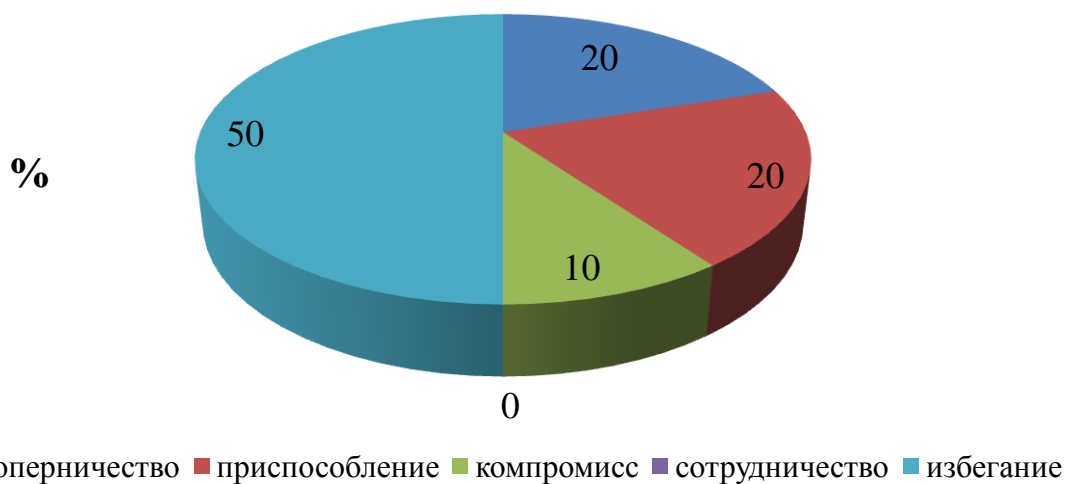
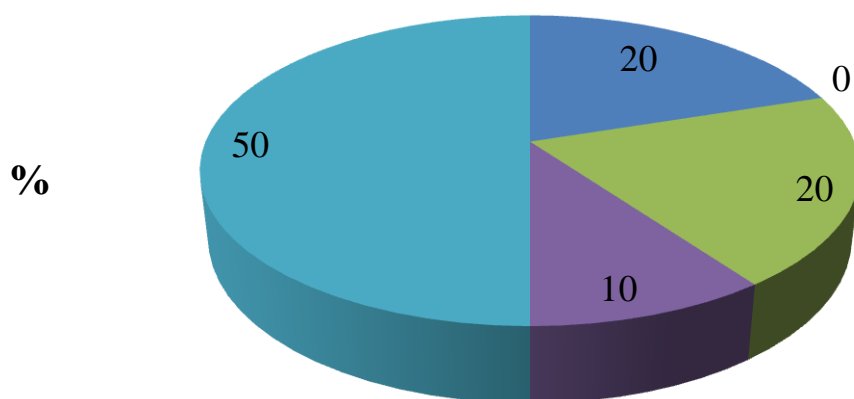


Рис. 5. Формы поведения в конфликте лыжников учебно-тренировочной группы до начала педагогического эксперимента



■ соперничество ■ приспособление ■ компромисс ■ сотрудничество ■ избегание

Рис. 6. Формы поведения в конфликте лыжников группы спортивного совершенствования до начала педагогического эксперимента

3.2. Комплекс мероприятий, направленный на формирование благоприятных межличностных отношений в команде

Опираясь на полученные данные исследования, мы разработали комплекс мероприятий по формированию благоприятных межличностных отношений лыжников-гонщиков различной квалификации. Представленный комплекс состоит из двух базовых частей: психологическая диагностика и психологические упражнения и игры в тренировочном процессе.

Комплекс мероприятий применялся в течение подготовительного этапа спортивной тренировки два раза в неделю. Средства и методы по формированию благоприятных межличностных отношений подбирались и применялись с учетом отношений, складывающихся внутри группы на основании предварительного исследования.

Педагогический эксперимент проходил в процессе двух учебно-тренировочных сборов (июль-август), длительность которых составляла 21 день каждый, в которые входило 3 микроцикла по 7 дней. Распределение тренировочных занятий, дней отдыха и проведение мероприятий по

формированию благоприятных межличностных отношений представлено в таблицах 4, 5.

В группе начальной подготовки и учебно-тренировочной группе комплекс мероприятий по формированию благоприятных межличностных отношений в спортивной команде проводились в выходные дни в дневное время.

Таблица 4

Содержание деятельности лыжников-гонщиков групп начальной подготовки и учебно-тренировочной в недельном тренировочном микроцикле

Дни микроцикла	Содержание деятельности
1	8.00-8.45 Зарядка 10.30- 12.00 Утренняя тренировка 17.00-18.00 (18.30) Вечерняя тренировка
2	8.00-8.45 Зарядка 10.30- 12.00 Утренняя тренировка 17.00-18.00 (18.30) Вечерняя тренировка
3	8.00-8.45 Зарядка 10.30- 12.00 Утренняя тренировка 17.00-18.00 (18.30) Вечерняя тренировка
4	11.00- 12.30 Тренинг
5	8.00-8.45 Зарядка 10.30- 12.00 Утренняя тренировка 17.00-18.00 (18.30) Вечерняя тренировка
6	8.00-8.45 Зарядка 10.30- 12.00 Утренняя тренировка 17.00-18.00 (18.30) Вечерняя тренировка
7	8.00-8.45 Зарядка 11.00- 12.30 Тренинг

Занятия по формированию благоприятных межличностных отношений в команде в группе спортивного совершенствования проводились в разгрузочный день (одна тренировка – вечерняя) и в день отдыха в первой половине дня. Все игры и упражнения использовались с разрешения, под наблюдением и при участии тренеров и врача команды.

Содержание деятельности лыжников-гонщиков группы спортивного совершенствования в недельном тренировочном микроцикле

Дни микроцикла	Содержание деятельности
1	8.00-8.45 Зарядка 10.30- 13.00 Утренняя тренировка 16.00-18.30 Вечерняя тренировка
2	8.00-8.45 Зарядка 10.30- 13.00 Утренняя тренировка 16.00-18.30 Вечерняя тренировка
3	8.00-8.45 Зарядка 10.30- 13.00 Утренняя тренировка 16.00-18.30 Вечерняя тренировка
4	8.00-8.45 Отдых 10.00- 11.30 Тренинг 16.00-18.30 Вечерняя тренировка
5	8.00-8.45 Зарядка 10.30- 13.00 Утренняя тренировка 16.00-18.30 Вечерняя тренировка
6	8.00-8.45 Зарядка 10.30- 13.00 Утренняя тренировка 16.00-18.30 Вечерняя тренировка
7	День отдыха 10.00- 11.30 Тренинг

Таким образом, в процессе каждого учебно-тренировочного сбора было проведено по 6 занятий по 2 академических часа для формирования благоприятных межличностных отношений в спортивной команде. Примерные темы занятий представлены в таблицах 6, 7.

Таблица 6

Примерное распределение средств и методов по формированию благоприятных межличностных отношений в спортивной команде в процессе педагогического эксперимента (группа начальной подготовки)

№	Тема	Кол-во часов
1	Знакомство, принятие правил тренинга Упражнения «Посылка», «Подарок»	2
2	Что такое конфликт, причины возникновения Игры «Солнышко», «Топни ножкой!»	2
3	Навыки общения Упражнения «Каким я тебя вижу», «Мнение обо мне», «Робот», «Стыковка», «Внимательный слушатель»	2
4	Управление конфликтом Упражнения «Дружественная ладошка», «Дискуссия»	2
5	Стратегии разрешения межличностного конфликта Упражнения «Тумба-Юмба», «Случай в лифте»	2
6	Формирование навыков командной работы. Упражнения «Гомеостат», игра «Фигуры», «Интеллектуальный гандбол», «Математики»	2

Таблица 7

Примерное распределение средств и методов по формированию благоприятных межличностных отношений в спортивной команде в процессе педагогического эксперимента (учебно-тренировочная группа, группа спортивного совершенствования)

№	Тема	Кол-во часов
1	Знакомство, принятие правил тренинга Упражнения «Прогноз погоды», «Печатная машинка»	2
2	Что такое конфликт, причины возникновения Игры «По секрету всему свету», «Вещь и хозяин»	2
3	Навыки общения Игры «Воздушный шар», «Молва», «Слухи», «Варианты общения», «Похвали себя», «Собери пазл»	2
4	Управление конфликтом Упражнение «Смена акцентов», игра «Поведение в конфликте»	2
5	Стратегии разрешения межличностного конфликта Упражнения «Конфликт в транспорте», «Распределение сердец»	2
6	Формирование навыков командной работы. Деловая игра «Потерпевшие кораблекрушение»	2

3.3. Результаты итогового тестирования

После проведенного педагогического эксперимента (ПЭ) мы повторно провели тестирование по показателям агрессивности, поведения в конфликтной ситуации и исследовали психологический климат в командах лыжников-гонщиков. В таблице 8 и на рисунках 7-9 представлены итоговые результаты психологического тестирования.

Проведем сравнительный анализ полученных результатов по опроснику агрессивности Басса-Дарки у лыжников.

Таблица 8

Итоговые индексы различных форм агрессивных и враждебных реакций (в %) (опросник Басса-Дарки)

Формы реакций /Группа	ГНП-2	УТГ-2	ГСС
Физическая агрессия	0	0	0
Вербальная агрессия	10	10	10
Косвенная агрессия	30	30	50
Негативизм	0	10	0
Подозрительность	40	30	10
Обида	00	20	10
Раздражение	20	0	30
Чувство вины, угрызения совести	0	0	0

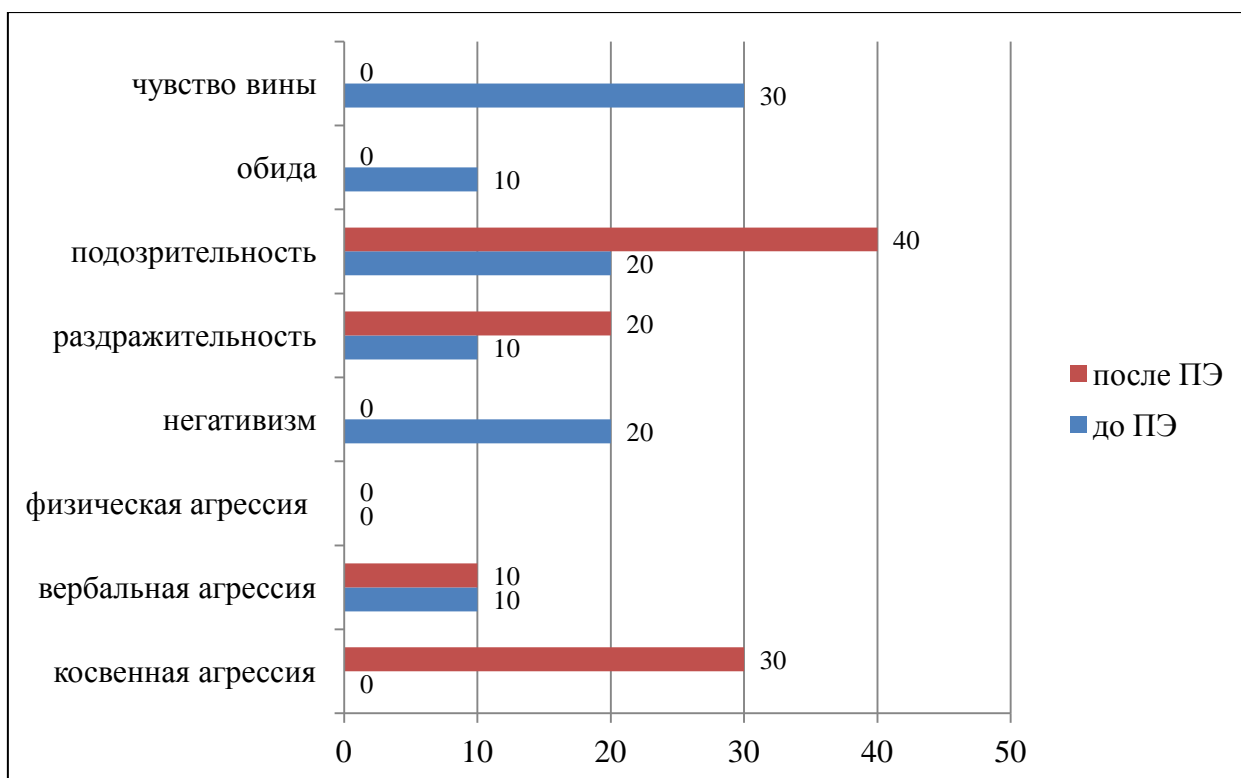


Рис. 7. Виды агрессивных реакций лыжников группы начальной подготовки до и после проведения педагогического эксперимента (в %)

Анализируя рисунок можно отметить, что к концу эксперимента у лыжников этой группы не было выявлено таких видов реакции как негативизм, чувство вины и обида, но появился такой вид реакции как косвенная агрессия, то есть действия, неявно направленные на другое лицо или на неодушевленные предметы.

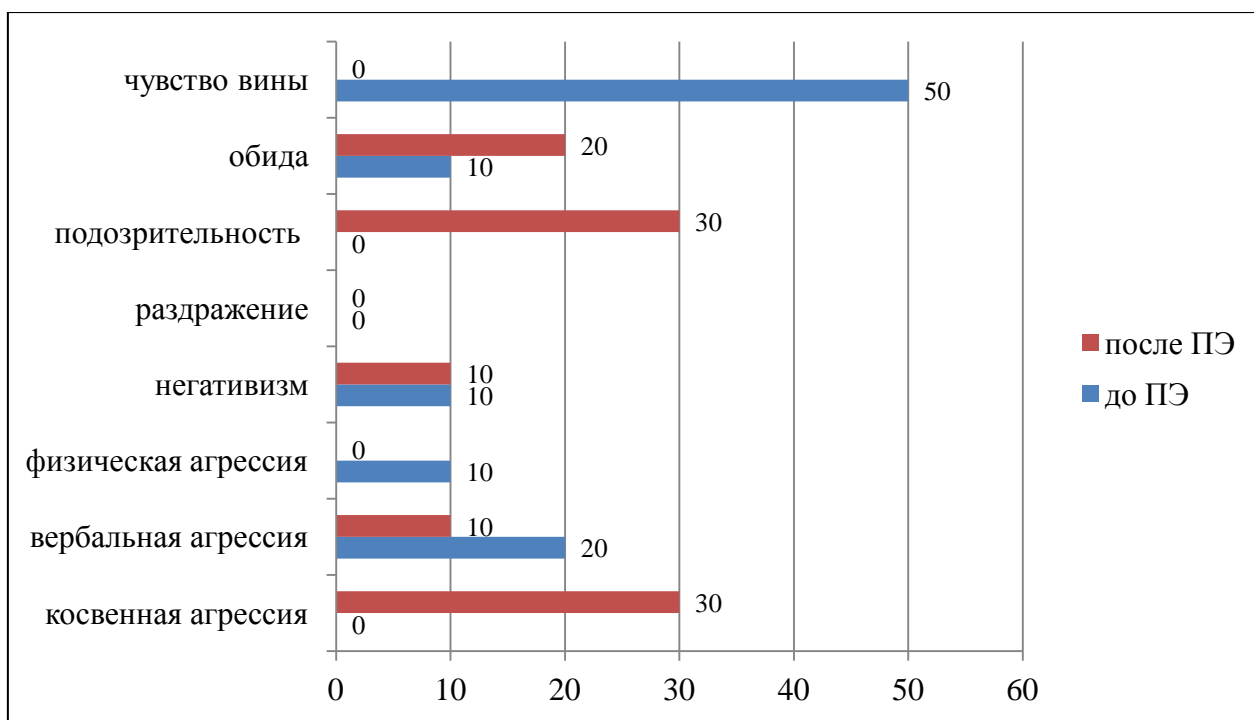


Рис. 8. Виды агрессивных реакций лыжников учебно-тренировочной группы до и после проведения педагогического эксперимента (в %)

В учебно-тренировочной группе до педагогического эксперимента у 50% лыжников был зафиксирован такой вид агрессивной реакции как чувство вины, то есть негативно окрашенные переживания, связанные с допущенной ошибкой, причиненным вредом, с чувством невыполненного долга, которые могут привести к снижению самооценки. Такой вид реакции может негативно сказываться на тренировочной и соревновательной деятельности спортсменов. Отметим, что после проведения эксперимента такого вида реакции не было зафиксировано, но появились такие виды как косвенная агрессия и подозрительность, которая проявляется в широком диапазоне: от недоверия и осторожности до убежденности в том, что они вредят.

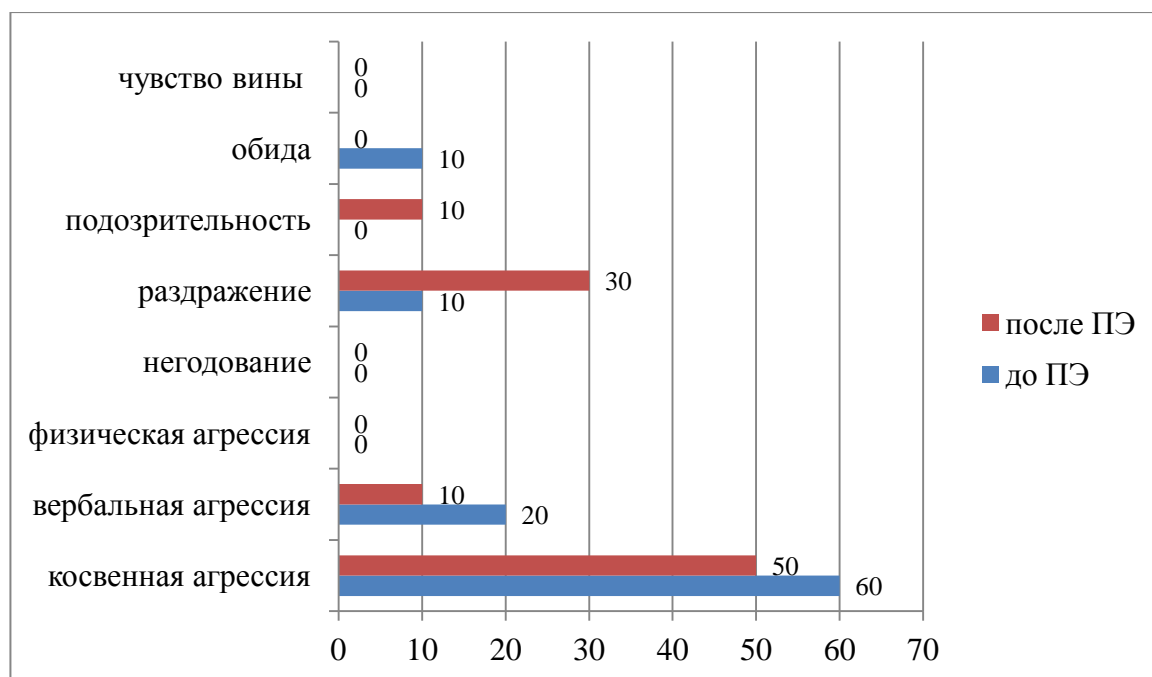


Рис. 9. Виды агрессивных реакций лыжников группы спортивного совершенствования до и после проведения педагогического эксперимента (в %)

Анализируя рисунок мы видим, что в группе спортивного совершенствования как до, так и после эксперимента не было выявлено таких форм агрессивных реакций как чувство вины, негодование и физическая агрессия. В то же время показатели косвенной агрессии, которые практически не изменились за время проведения эксперимента, являются ведущими в этой группе лыжников.

Рассмотрим индексы различных форм агрессивных и враждебных реакций, а также психологический климат в спортивных командах лыжников (табл. 9).

Анализ таблицы индексов различных форм агрессивных и враждебных реакций и психологического климата за период проведения педагогического эксперимента говорит о том, что во всех экспериментальных группах произошли позитивные изменения. Наибольшие изменения индексов агрессии и враждебности в сторону их снижения были зафиксированы в группе спортивного совершенствования, в то время как психологический

климат заметнее всего улучшился в группе начальной подготовки, где отмечается благоприятная психологическая атмосфера.

Таблица 9

Динамика изменения индексов различных форм агрессивных и враждебных реакций и психологического климата за период проведения педагогического эксперимента

Индекс/Группа		ГНП-2	УТГ-2	ГСС
Индекс агрессии (в %)	До ПЭ	14,8 (ниже нормы)	17,4 (норма)	21,3 (норма)
	После ПЭ	12,9 (ниже нормы)	14,7 (ниже нормы)	17,6 (норма)
Индекс враждебности (в %)	До ПЭ	5,6 (норма)	6,0 (норма)	7,5 (норма)
	После ПЭ	5,0 (норма)	5,1 (норма)	5,6 (норма)
Психологический климат (в баллах)	До ПЭ	43,7 (нейтральная, средняя)	17,0 (благоприятная психологическая атмосфера)	36,1 (ближе к благоприятной атмосфере)
	После ПЭ	19,8 (благоприятная психологическая атмосфера)	14,4 (благоприятная психологическая атмосфера)	27,7 (ближе к благоприятной атмосфере)

Меньше всего изменений по этим показателям было зафиксировано в учебно-тренировочной группе. На наш взгляд, причиной таких результатов могут быть хорошие товарищеские отношения, когда спортсмены уже изучили привычки и особенности личности своих партнеров по команде, отсутствие «давления» со стороны вышестоящих организаций за результат соревнований, как это может быть в спорте высших достижений и отсутствии озабоченности «завтрашнем днем».

Рассмотрим формы поведения в конфликтной ситуации лыжников-гонщиков после проведения педагогического эксперимента.

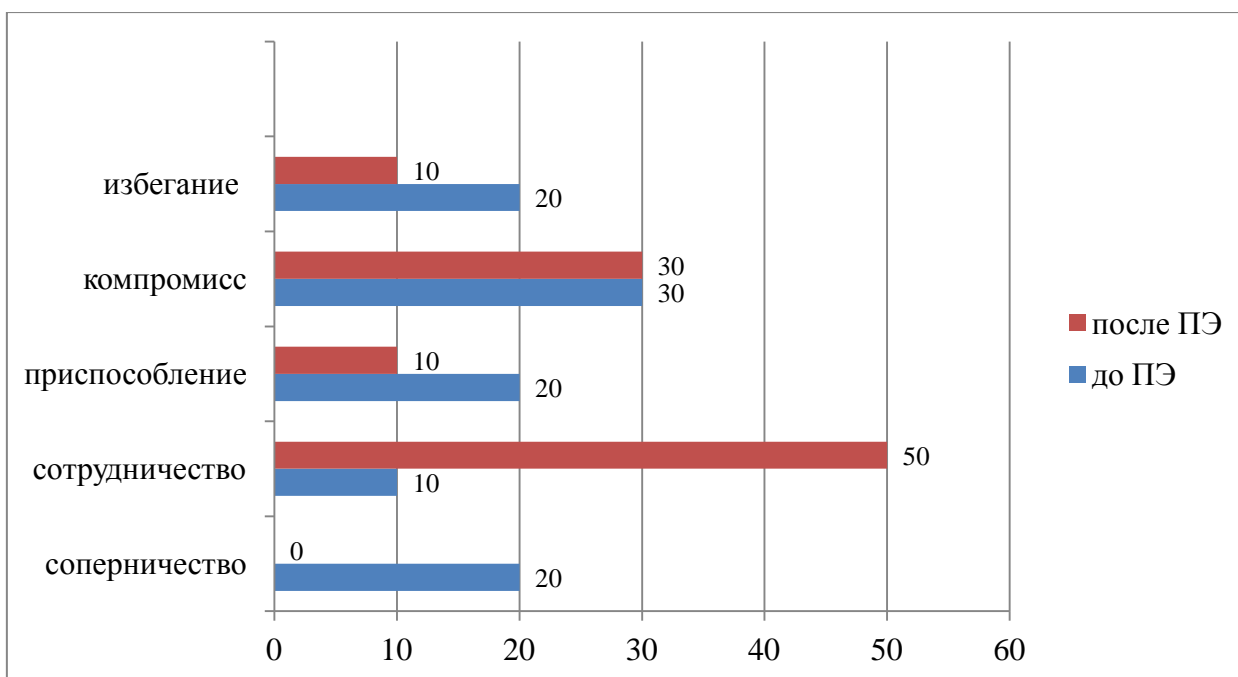


Рис. 10. Формы поведения в конфликтной ситуации лыжников группы начальной подготовки до и после проведения педагогического эксперимента (в %)

Анализируя рисунок 10 мы видим, что в группе начальной подготовки произошли изменения форм поведения в конфликтной ситуации за время проведения эксперимента. Отметим, что к концу эксперимента не было выявлено такой формы поведения как соперничество, а спортсмены стали предпочитать такие формы как сотрудничество и компромисс (50% и 30%, соответственно).

В учебно-тренировочной группе (рис. 11) до начала педагогического эксперимента у 50% юношей была выявлена такая форма поведения как избегание, то есть отсутствие стремления к кооперации и отсутствие тенденции к достижению собственных целей, также были зафиксированы такие формы как приспособление и соперничество.

После проведения эксперимента ситуация изменилась – основными формами поведения стали компромисс (50%), сотрудничество (20%) и приспособление (20%).

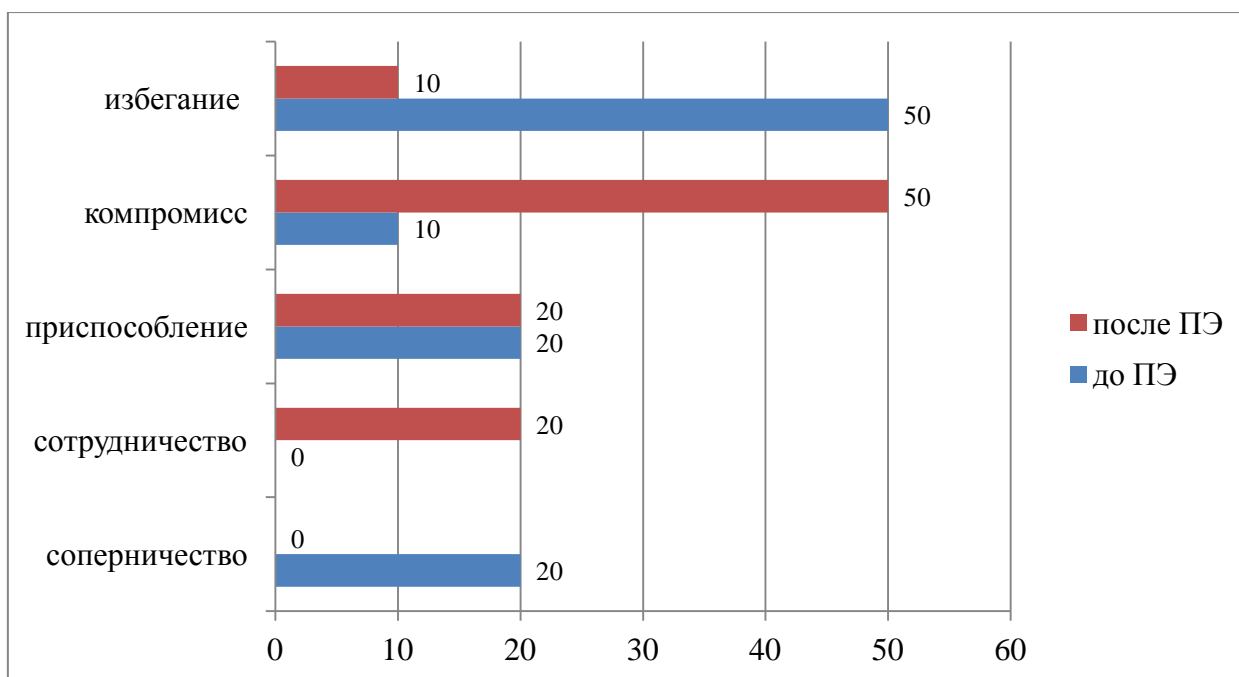


Рис. 11. Формы поведения в конфликтной ситуации лыжников учебно-тренировочной группы до и после проведения педагогического эксперимента (в %)

Рассмотрим формы поведения в конфликтной ситуации лыжников-гонщиков высокой квалификации в процессе проведения эксперимента (рис. 12). На начало экспериментальной работы в группе спортивного совершенствования у половины лыжников основной формой поведения было избегание. Также были зафиксированы – соперничество (20%), компромисс (20%) и сотрудничество – 10%). После проведения мероприятий, направленных на формирование благоприятных межличностных отношений в команде, в том числе и на предотвращение конфликтных ситуаций, мы получили следующие результаты. 40% спортсменов будут искать компромисс в разрешении конфликта, 20% будут сотрудничать, еще 20% выбрали форму поведения приспособление, и по 10% – соперничество и избегание.

Таким образом, можно сделать вывод, что применение комплекса мероприятий, направленного на формирование благоприятных межличностных отношений в командах лыжников-гонщиков на разных этапах спортивной подготовки ведет к позитивным изменениям всех

исследуемых показателей, что в свою очередь оказывает положительное влияние на внутригрупповые взаимоотношения в командах.

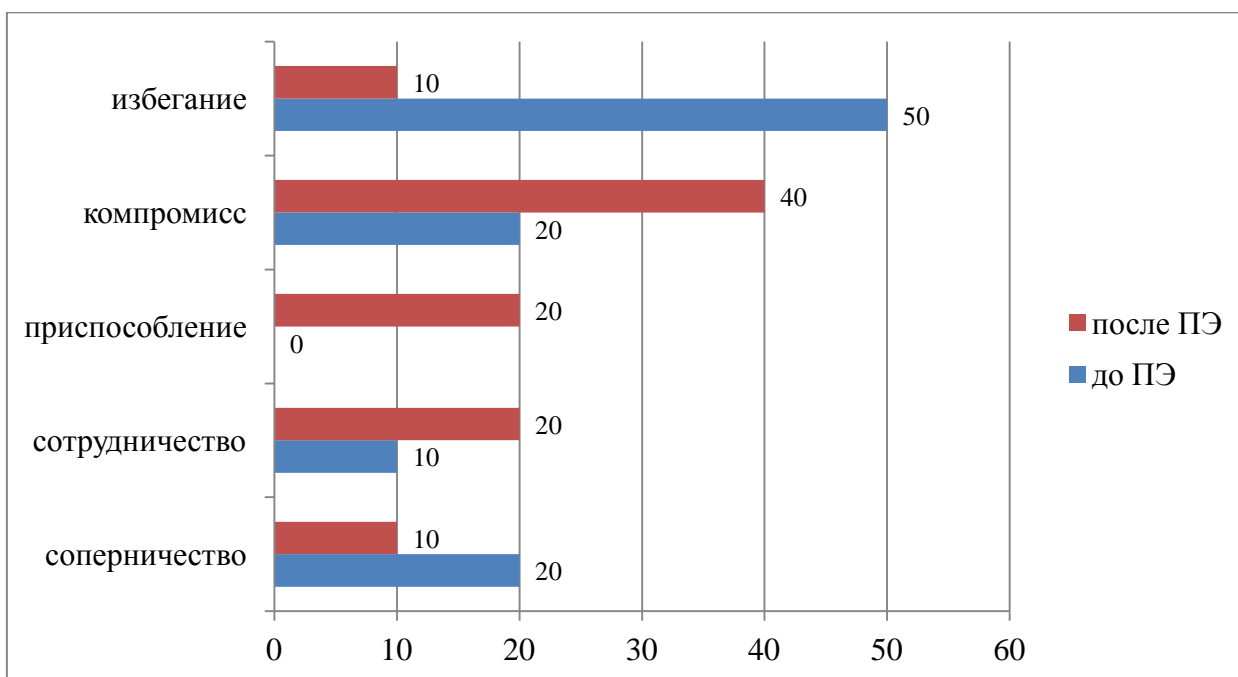


Рис. 12. Формы поведения в конфликтной ситуации лыжников группы спортивного совершенствования до и после проведения педагогического эксперимента (в %)

ВЫВОДЫ

1. Анализ научно-методической литературы показал, что внутригрупповые взаимоотношения в любом коллективе, в том числе и в спортивном, оказывают влияние на профессиональную деятельность. Если взаимоотношения между сотрудниками носят нейтральный характер или в коллективе возникают различные конфликтные ситуации, то результат деятельности не будет продуктивным. В то же время благоприятный психологический климат и сплоченность коллектива может привести к высоким результатам профессиональной деятельности.

2. Предварительное исследование показало, что группе начальной подготовки основными типами темперамента являются флегматик и сангвиник (по 40%). Также у 40% лыжников был выявлен тип акцентуации характера – гипертимный и у 20% – застревающий. Основными формами агрессивных реакций были чувство вины (30%), негативизм и подозрительность (по 20%). Психологический климат команды носит нейтральный характер, а в конфликте будут преобладать такие формы поведения как компромисс – 30%, избегание, соперничество и приспособление (по 20%). В учебно-тренировочной группе основными типами темперамента являлись сангвиник (50%) и флегматик (30%); типами акцентуации характера – демонстративный и гипертимный (по 30%). Основными формами агрессивных реакций были – чувство вины (50%) и вербальная агрессия (20%), а формами поведения в конфликте – избегание (50%), приспособление и соперничество (по 20%). Психологический климат в этой группе благоприятный. В группе спортивного совершенствования были выявлены такие основные типы темперамента как сангвиник (50%), холерик и флегматик (по 20%). Основным типом акцентуации характера является гипертимный – 60% спортсменов. Преобладающий тип враждебных реакций – косвенная агрессия, был зафиксирован у 60% лыжников, а формы

поведения в конфликте – избегание (50%), компромисс и соперничество (по 20%). А психологическая атмосфера в команде была ближе к благоприятной.

3. Исследованием установлено, что в конце педагогического эксперимента наблюдались позитивные изменения в показателях форм агрессивных реакций, где основными формами во всех экспериментальных группах стали косвенная агрессия, подозрительность и раздражение. Основными формами поведения в конфликтной ситуации после проведения педагогического эксперимента стали компромисс и сотрудничество. А психологический климат больше всего изменился в группе начальной подготовки – с нейтрального на благоприятный.

4. Применение комплекса мероприятий, направленного на формирование благоприятных межличностных отношений в командах лыжников-гонщиков различной квалификации, оказывает позитивное влияние на отношения внутри команды, что может положительно сказаться на эффективности тренировочного процесса, а также может способствовать более успешной соревновательной деятельности лыжников-гонщиков. Таким образом, гипотеза нашего исследования подтверждена, цель исследования достигнута, задачи решены.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Алексеева, Н.И. Разрешение межличностных конфликтов в спортивной команде /Н.И. Алексеева //Вестник КГУ им. Н.А. Некрасова. Серия: Педагогика. Психология. Социокинетика. – 2015. – Том 21. – № 1. – С. 157-159.
2. Андреева, Г.М. Социальная психология. Учебник /Г.М. Андреева. – Москва: Аспект-Пресс, 2016. – 363 с.
3. Анцупов, А.Я. Конфликтология. Учебник /А.Я. Анцупов – Санкт-Петербург: Питер, 2015. – 528 с.
4. Афанасьева, Т.А. Социально-психологический климат организации [Электронный ресурс] /Т.А. Афанасьева. – Режим доступа: <http://www.psi.lib.ru>.
5. Базелюк, В.В. Факторный анализ причин конфликтов в процессе физического воспитания молодежи школьного возраста /В.В. Базелюк, Е.В. Романов, А.В. Романова //Теория и практика физической культуры. – 2017. – № 1. – С.29-31.
6. Буссаха, А.А. Причины межличностных конфликтов в юношеской команде по гандболу и педагогические условия их разрешения /А.А. Буссаха, Е.В. Киселева //Материалы XI Всероссийской научно-практической конференции с международным участием по психологии спорта и физической культуры «Рудиковские чтения-2015»; под ред. Ю.В. Байковского. – Москва: ФГБОУ ВПО «РГУФКСМиТ», 2015. – С. 117-122.
7. Буссаха, А.А. Причины и характер межличностных конфликтов в юношеской команде по гандболу и педагогические условия их разрешения /А.А. Буссаха, М.В. Жийяр //Вестник спортивной науки. – 2016. – № 6. – С. 8-11.
8. Вачков, И.В. Основы технологии группового тренинга. Психотехники: учебное пособие /И.В. Вачков. – Москва: Ось-89, 2007. – 256 с.

9. Воронин, И.Ю. Преодоление межличностных конфликтов в спортивной команде: дис. ...канд. пед. наук: 13.00.01/И.Ю. Воронин. – Белгород, 2000. – 236 с.
10. Гогун, Е.Н. Психология физического воспитания и спорта. Учебное пособие /Е.Н. Гогун, Б.И. Мартыанов. – Москва: Академия, 2005. – 224 с.
11. Голованова, Н.Ф. Педагогика. Учебник и практикум /Н.Ф. Голованова. – Москва: Юрайт, 2017. – 377 с.
12. Горохова, Т.С. Технология регулирования межличностных отношений в спортивной команде /Т.С. Горохова //Вестник АлтГПА. – Барнаул: Изд-во АлтГПА. – 2012. – № 10. – С. 80-82.
13. Григорьев, В.И. Психолого-педагогические аспекты физической культуры студентов: учебное пособие /В.И. Григорьев [и др.]. – Санкт-Петербург: Изд-во СПбГЭУ, 2016. – 174 с.
14. Егидес, А.П. Психология конфликта /А.П. Егидес. – Москва: Маркет ДС, 2012. – 320 с.
15. Ежова, Н.Н. Рабочая книга практического психолога /Н.Н. Ежова. – Ростов-на-Дону: Феникс, 2013. – 316 с.
16. Ермаков, В.А. Психология в индустрии спорта: хрестоматия /В.А. Ермаков. – Москва: Евразийский открытый институт, 2011. – 615 с.
Журавлев, А.Л. Социальная психология: учебное пособие /А.Л. Журавлев, В.А. Соснин, М.А. Красников. – Москва: Форум, 2011. – 496 с.
17. Железняк, Ю.Д. Основы научно-методической деятельности в физической культуре и спорте. Учебник для студентов учреждений высшего образования /Ю.Д. Железняк, П.К. Петров. – Москва: Академия, 2014. – 288 с.
18. Зеленков, М.Ю. Конфликтология: учебник /М.Ю. Зеленков. – Москва: Дашков и К, 2015. – 324 с.
19. Зинкевич-Евстигнеева, Т.Д. Теория и практика командообразования. Современная технология создания команд /Т.Д.

Зинкевич-Евстигнеева, Д.Ф. Фролов, Т.М. Грабенко. – Санкт-Петербург: Речь, 2004. – 304 с.

20. Иванова, Л.А. Результаты эксперимента по внедрению программы разрешения конфликтов в спортивных командах вуза /Л.А. Иванова, Ю.В. Шиховцов //Теория и практика физической культуры. – 2017. – № 11. – С.41.

21. Ильин, Е.П. Психология спорта /Е.П. Ильин. – Санкт-Петербург: Питер, 2016. – 352 с.

22. Кардялис, К. Конфликтность и сплоченность спортивных команд: диагностика и оптимизация межличностных отношений /К. Кардялис, Б. Александровичюте //Психологический журнал. – 2005. – Т. 26, № 1. – С. 71-78.

23. Кашапов, М.М. Основы конфликтологии /М.М. Кашапов. – Москва: Юрайт, 2017. – 115 с.

24. Киселева, А.А. Управление конфликтами /А.А. Киселева. – Харьков: Гуманитарный центр, 2018. – 172 с.

25. Ковязин, В.М. Методика тренировки в лыжных гонках от новичка до мастера спорта: Учебное пособие. Часть 1 /В.М. Ковязин, В.Н. Потапов, В.Я. Субботин. – Тюмень: Изд-во ТюмГУ, 1997. – 180 с.

26. Козлов, В. Конфликт: участвовать или создавать /В. Козлов, А. Козлова. – Москва: Эксмо, 2011. – 304 с.

27. Кричевский, Р.П. Социальная психология малой группы /Р.П. Кричевский, Е.М. Дубровская. – Москва: Аспект-Пресс, 2009. – 318 с.

28. Леонтьев, А.Н. Лекции по общей психологии /А.Н. Леонтьев. – Москва: Смысл, 2012. – 384 с.

29. Ловягина, А.Е. Психология физической культуры и спорта /А.Е. Ловягина, Н.Л. Ильина, Д.Н. Волков. – Москва: Юрайт, 2017. – 531 с.

30. Ложкин, Г.В. Определение и разрешение межличностных конфликтов в спортивных командах /Г.В. Ложкин, В.Г. Ласькова

//Психолого-педагогические аспекты многоуровневого образования: сборник научных трудов. – Тверь, 1997. – Т. 10. – С. 41-48.

31. Лопарев, А.В. Конфликтология /А.В. Лопарев, Д.Ю. Знаменский. – Москва: Юрайт, 2017. – 290 с.

32. Малкин, В.Р. Управление психологической подготовкой в спорте /В.Р. Малкин. – Москва: Физкультура и спорт, 2008. – 200 с.

33. Малкина-Пых, И.Г. Психосоматика /И.Г. Малкина-Пых. – Москва: Эксмо, 2008. – 1024 с.

34. Манжелей, И.В. Взаимодействие субъектов физкультурно-спортивной деятельности: учебно-методическое пособие /И.В. Манжелей, С.В. Дмитриева, О.В. Куманева. – Тюмень: ТОГИРРО, 2013. – 64 с.

35. Михайлова, Т.В. Социально-педагогические основы деятельности тренера /Т.В. Михайлова. – Москва: Физическая культура, 2009. – 288 с.

36. Монастырев, С.Н. Взаимосвязь стилей поведения в конфликте с возрастом и стажем спортсменов различной квалификации и пола /С.Н. Монастырев //Теория и практика физической культуры. – 2008. – № 9. – С. 23-26.

37. Монастырев, С.Н. Взаимосвязь стратегий поведения в условиях ролевого конфликта с личностными характеристиками спортсменов /С.Н. Монастырев //Ученые записки университета имени П. Ф. Лесгафта. – 2009. – № 5(51). – С. 63-68.

38. Муранов, Д.О. Проблема малой группы в социальной психологии /Д.О. Муранов. – Москва: Лаборатория книги, 2012. – 121 с.

39. Мудрик, А.В. Общение в процессе воспитания: учебное пособие /А.В. Мудрик. – Москва: Педагогическое общество России, 2001. – 320 с.

40. Мудрик, А.В. Психология и воспитание: учебное пособие /А.В. Мудрик. – Москва: МПСИ, 2007. – 472 с.

41. Наконечная, Л.Е. Влияние программы индивидуализации психологической подготовки с учетом индивидуально-психологических особенностей на социально-психологическую сферу в команде /Л.Е.

Наконечная, Е.В. Романина //Ученые записки университета имени П.Ф. Лесгафта. – 2015. – № 8 (126). – С. 227-231.

42. Налчаджян, А.А. Агрессивность человека /А.А. Налчаджян. – Санкт-Петербург: Питер, 2007. – 736 с.

43. Неверкович, С.Д. Конфликты в спортивно-педагогическом взаимодействии /С.Д. Неверкович //Спортивный психолог. – 2006. – № 2 (8). – 15-24 с.

44. Немов, Р.С. Психология: общие основы психологии: учебник: в 3-х кн. Кн.1. /Р.С. Немов. – Москва: ВЛАДОС, 2013. – 688 с.

45. Обозов, Н.Н. Психология работы с людьми /Н.Н. Обозов, Г.В. Щекин. – Москва: МАУП, 2008. – 232 с.

46. Парыгин, Б.Д. Социальная психология: учебное пособие /Б.Д. Парыгин. – Санкт-Петербург: СПбГУП, 2009. – 592 с.

47. Петров, С.И. Ассертивное поведение спортсмена как способ реагирования на конфликтную ситуацию /С.И. Петров //Ученые записки университета имени П.Ф. Лесгафта. – 2014. – № 12 (118). – С. 273-277.

48. Петров, С.И. Агрессивное поведение спортсмена как способ реагирования на конфликтную ситуацию /С.И. Петров //Ученые записки университета имени П.Ф. Лесгафта. – 2015. – № 5 (123). – С. 245-248.

49. Петров, С.И. Манипулятивное поведение спортсмена как способ реагирования на конфликтную ситуацию /С.И. Петров //Ученые записки университета имени П.Ф. Лесгафта. – 2015. – № 10 (128). – С. 247-251.

50. Петров, С.И. Методика «Конфликтные ситуации в спорте» (сокращенный вариант) /С.И. Петров //Ученые записки университета имени П.Ф. Лесгафта. – 2017. – № 3(145). – С. 299-304.

51. Петрусинский, В.В. Психотехнические игры и упражнения /В.В. Петрусинский. – Санкт-Петербург: Владос, 2013. – 124 с.

52. Питюков, В.Ю. Основы педагогической технологии: Учебно-практическое пособие /В.Ю. Питюков. – Москва: Рос. пед. агенство, 1997. – 176 с.

53. Платонов, Ю.П. Психологические феномены поведения персонала в группах и организациях. Том 1 /Ю.П. Платонов. – Москва: Речь, 2007. – 416 с.
54. Платонов, Ю.П. Психологические феномены поведения персонала в группах и организациях. Том 2 /Ю.П. Платонов. – Москва: Речь, 2007. – 488 с.
55. Плохой, В.Н. Подготовка юных лыжников-гонщиков /В.Н. Плохой. – Москва: Спорт, 2016. – 184 с.
56. Полозов, А.А. Модули психологической структуры в спорте /А.А. Полозов, Н.Н. Полозова. – Москва: Советский спорт, 2009. – 296 с.
57. Психология физического воспитания и спорта. Учебник /под ред. А.В. Родионова. – Москва: Академия, 2016. – 320 с.
58. Психология физической культуры. Учебник /под ред. Б.П. Яковлева, Г.Д. Бабушкина. – Москва: Клевер-Медиа-Групп, 2016. – 624 с.
59. Раменская, Т.И. Лыжный спорт. Учебник /Т.И. Раменская, А.Г. Баталов. – Москва: Буки Веди, 2015. – 564 с.
60. Рачковская, О.В. Конфликты в командных видах спорта и пути их разрешения /О.В. Рачковская //Конфликты в современном мире: международное, государственное и межличностное измерение: Материалы V Международной конференции. – Москва: Перо, 2016. – С. 550-554.
61. Рипкович, В.Д. Роль тренера в создании социально-психологического климата и эффективной деятельности спортивной команды /В.Д. Рипкович //Международный студенческий научный вестник. – Пенза: ИТО Академии Естествознания, 2015. – С. 551-552.
62. Румба, О.Г. Особенности ценностных ориентаций и установок на поведение в конфликтных ситуациях студентов, отнесенных к разным медицинским группам для занятий физической культурой /О.Г. Румба, А.А. Горелов, М.В. Кулешов //Теория и практика физической культуры. – 2014. – № 7. – С. 23-26.
63. Савенков, Г.И. Психологическая подготовка спортсмена в

современной системе спортивной тренировки /Г.И. Савенков. – Москва: Физическая культура 2006. – 96 с.

64. Садовская, В.С. Психология общения. Учебник и практикум /В.С. Садовская. – Москва: Юрайт, 2016. – 209 с.

65. Сергеев, Г.А. Теория и методика обучения базовым видам спорта. Лыжный спорт. Учебник /Г.А. Сергеев. – Москва: Академия, 2015. – 176 с.

66. Смирнов, С.А. Педагогика. Теории, системы, технологии/С.А. Смирнов [и др.]. – Москва: Академия, 2008. – 512 с.

67. Смоленцева, В.Н. Психология взаимодействия в спорте: учебно-методическое пособие для физкультурных вузов /В.Н. Смоленцева [и др.]. – Омск: СибГУФК, 2015. – 123 с.

68. Сопов, В.Ф. Психические состояния в напряженной профессиональной деятельности: учебное пособие /В.Ф. Сопов. – Москва: Академический Проект: Трикта, 2005. – 128 с.

69. Столяренко, Л.Д. Психология и педагогика. Учебник /Л.Д. Столяренко. – Москва: Юрайт, 2016. – 509 с.

70. Сулейманов, И.И. Основы спортивной конфликтологии: монография /И.И. Сулейманов. – Омск: СибГАФК, 1997. – 344 с.

71. Тесленко, А.Н. Педагогика и психология социализации личности: Учебное пособие /А.Н. Тесленко. – Астана: ЕАГИ, 2011. – 375 с.

72. Токер, Д.С. Управление конфликтными взаимоотношениями в студенческой команде по единоборствам /Д.С. Токер [и др.] //OLYMPPLUS. Гуманитарная версия. – Самара: Изд-во СГЭУ, 2017. – С. 12-16.

73. Фетискин, Н.П. Социально-психологическая диагностика развития личности и малых групп /Н.П. Фетискин, В.В. Козлов, Г.М. Мануйлов. – Москва: Институт Психотерапии. – 2009. – 496 с.

74. Фраенова, К.К. Формирование готовности к разрешению противоречий во взаимодействии в команде юных гандболисток /К.К. Фраенова, М.А. Ступницкая //Материалы международного исследовательско-

педагогического симпозиума памяти В.А. Родионова: сборник; сост. Р. В. Комаров [и др.]. – Москва: Новая книга, 2017. – С. 187-191.

75. Цзен, Н.В. Психотренинг: игры и упражнения /Н.В. Цзен, Ю.Н. Пахомов. – Москва: Класс, 2006. – 272 с.

76. Чернова, Г.Р. Психология общения. Учебное пособие /Г.Р. Чернова, Т.В. Слотина. – Санкт-Петербург: Питер, 2017. – 240 с.

77. Шарков, Ф.И. Общая конфликтология: учебник /Ф.И. Шарков, В.И. Сперанский. – Москва: Дашков и К, 2015. – 240 с.

78. Шевчук, А.С. Конфликтность в спортивных командах /А.С. Шевчук //Совершенствование системы физического воспитания, оздоровления детей, учащейся молодежи и других категорий населения. – Сургут, 2005. – С. 220-223.

79. Шейнов, В.П. Управление конфликтами: теория и практика /В.П. Шейнов. – Минск: Харвест, 2010. – 912 с.

80. Шкуренко, Д.А. Общая и медицинская психология /Д.А. Шкуренко. – Ростов-на-Дону: Феникс, 2002. – 352 с.

81. Шнейдер, Л.Б. Тренинг профессиональной идентичности: Руководство для преподавателей вузов и практикующих психологов /Л.Б. Шнейдер. – Москва: МПСИ, 2008. – 208 с.

82. Щуркова, Н.Е. Педагогические технологии /Н.Е. Щуркова. – Москва: Юрайт, 2017. – 255 с.

ПРИЛОЖЕНИЯ

Приложение 1

Диагностика типа акцентуации личности (тест-опросник Леонгарда-Шмишека)

Инструкция: Вам предлагаются утверждения и вопросы, касающиеся вашего характера. Если вы согласны с утверждением или отвечаете на вопрос «да», то ставьте рядом с вопросом знак «+», если же не согласны или отвечаете «нет», то знак «-».

Вопросы:

1. У Вас часто бывает веселое и беззаботное настроение.
2. Вы чувствительны к оскорблениям.
3. Бывает ли так, что у Вас на глаза наворачиваются слезы в кино, театре, во время беседы и т.д.
4. Сделав что-либо, Вы сомневаетесь, все ли сделано правильно, и не успокаиваетесь до тех пор, пока не убедитесь еще раз в этом.
5. В детстве Вы были таким же смелым, как другие ваши сверстники.
6. Часто ли у Вас резко меняется настроение от состояния безграничного ликования до отвращения к жизни, к себе?
7. Являетесь ли Вы обычно центром внимания в обществе, в компании?
8. Бывает ли так, что Вы беспричинно находитесь в таком ворчливом настроении, что с Вами лучше не разговаривать?
9. Вы серьезный человек.
10. Способны ли Вы восхищаться, восторгаться чем-нибудь?
11. Предприимчивы ли Вы?
12. Вы быстро забываете, если Вас кто-то обидит.
13. Мягкосердечны ли Вы?
14. Опуская письмо в ящик, проверяете ли Вы, что письмо упало в ящик?
15. Стремитесь ли Вы всегда считаться в числе лучших работников?
16. Бывало ли Вам в детстве страшно во время грозы или при встрече с незнакомой собакой (может быть, такое чувство бывает и теперь)?
17. Вы стремитесь во всем и везде соблюдать порядок.
18. Ваше настроение зависит от внешних обстоятельств.
19. Любят ли Вас ваши знакомые?
20. Часто ли у Вас бывает чувство внутреннего беспокойства, ощущение возможной неприятности, беды?
21. У Вас часто бывает немного подавленное настроение.
22. Переживали ли Вы хотя бы раз истерику или нервный срыв?
23. Трудно ли Вам долго усидеть на месте?

24. Если по отношению к Вам несправедливо поступили, Вы обычно считаете нужным энергично отстаивать свои интересы.
25. Можете ли Вы зарезать курицу или овцу?
26. Вас раздражает, если дома шторы висят неровно, и Вы сразу же стараетесь поправить их.
27. В детстве Вы боялись оставаться дома в одиночестве.
28. Часто ли у Вас бывают беспричинные колебания настроения?
29. Вы стремитесь быть высококвалифицированным работником в своей профессии.
30. Быстро ли Вы начинаете сердиться или гневаться?
31. Можете ли Вы быть абсолютно беззаботным?
32. Бывает ли так, что ощущение полного счастья буквально пронизывает Вас?
33. Как Вы думаете, получился бы из Вас ведущий в юмористическом концерте?
34. Вы обычно высказываете свое мнение достаточно откровенно, прямо и недвусмысленно.
35. Вам трудно переносить вид крови, он вызывает у Вас неприятные ощущения.
36. Нравится ли Вам работа с большой личной ответственностью?
37. Вы склонны выступать в защиту лиц, по отношению к которым допущена несправедливость.
38. Испытываете ли Вы страх, спускаясь в темный подвал?
39. Вы предпочитаете работу, в которой надо действовать быстро, но требования к качеству выполнения невысоки.
40. Общительны ли Вы?
41. В школе Вы охотно декламировали стихи.
42. Убегали ли Вы в детстве из дома?
43. Кажется ли Вам жизнь трудной?
44. Бывает ли так, что после конфликта, обиды Вы были до того расстроены, что идти на работу казалось просто невыносимым?
45. Можно ли сказать, что при неудаче Вы не теряете чувство юмора?
46. Если бы Вас кто-либо обидел, предприняли бы Вы первым шаг к примирению?
47. Вы очень любите животных.
48. Вы иногда возвращаетесь, чтобы убедиться, что оставили дом или рабочее место в порядке, и там ничего непредвиденного не случилось.
49. Вас иногда преследует неясная мысль, что с Вами или Вашими близкими может случиться что-то страшное.
50. Считаете ли Вы, что Ваше настроение очень изменчиво?
51. Трудно ли Вам выступать перед большим количеством людей?
52. Вы можете ударить обидчика, если он Вас оскорбит?
53. У Вас очень велика потребность в общении с другими людьми.

54. Вы относитесь к тем, кто при каких-либо разочарованиях впадает в глубокое отчаяние.

55. Вам нравится работа, требующая энергичной организаторской деятельности.

56. У Вас хватает настойчивости добиваться поставленной цели, несмотря на то, что на пути к ней приходится преодолевать много препятствий.

57. Трагический фильм может взволновать Вас так, что на глазах выступают слезы.

58. Часто ли Вы с трудом засыпаете из-за того, что проблемы прожитого или будущего дня все время крутятся у Вас в голове?

59. В школе Вы подсказывали или давали списывать товарищам.

60. Вам потребовалось бы большое напряжение воли, чтобы пройти ночью одному через кладбище.

61. Тщательно ли Вы следите за тем, чтобы дома каждая вещь была всегда на своем месте?

62. Бывает ли так, что Вы ложитесь вечером спать в хорошем настроении, а наутро встаете в подавленном, которое длится чуть ли не весь день?

63. Легко ли Вы привыкаете к новым ситуациям?

64. Бывают ли у Вас головные боли?

65. Вы часто смеетесь.

66. Вы можете быть приветливым даже с теми, кого Вы явно не цените и не уважаете.

67. Вы подвижный человек.

68. Вы очень переживаете из-за несправедливости.

69. Вы настолько любите природу, что можете назвать ее своим другом.

70. Уходя из дома или ложась спать, проверяете ли Вы, закрыты ли краны, погашен ли свет, заперты ли двери?

71. Вы очень боязливы.

72. Изменяется ли Ваше настроение при приеме алкоголя?

73. В юности Вы охотно участвовали в художественной самодеятельности.

74. Вы расцениваете жизнь несколько пессимистически, без ожидания радости.

75. Часто ли Вас тянет путешествовать?

76. Ваше настроение может изменяться так резко, что состояние радости вдруг сменяется угрюмостью и подавленностью.

77. Легко ли Вам удастся поднять настроение друзей в компании?

78. Долго ли Вы переживаете обиду?

79. Долго ли Вы переживаете горести других людей?

80. Будучи школьником, Вы нередко переписывали страницу, если случайно ставили на ней кляксу.

81. Вы относитесь к людям скорее с осторожностью и недоверием, чем с доверчивостью.

82. Часто ли Вы видите страшные сны?

83. Бывает ли, что Вы остерегаетесь того, что броситесь под колеса проходящего поезда или выпадете из окна, расположенного на высоком этаже?

84. В веселой компании Вы обычно веселы.

85. Способны ли Вы отвлечься от трудных проблем, требующих Вашего решения?

86. Вы становитесь менее сдержанным и чувствуете себя свободнее под влиянием алкоголя.

87. В беседе Вы скупы на слова.

88. Если бы Вам надо было играть на сцене, Вы смогли бы войти в роль настолько, чтобы забыть, что это только игра?

Исследование типа темперамента (тест-опросник Г. Айзенка)

Инструкция: Вам предлагаются вопросы, касающиеся вашего темперамента. Если вы согласны с утверждением или отвечаете на вопрос «да», то ставьте рядом с вопросом знак «+», если же не согласны или отвечаете «нет», то знак «-».

Вопросы.

1. Часто ли вы испытываете тягу к новым впечатлениям, к тому, чтобы отвлечься, испытать сильные ощущения?
2. Часто ли вы чувствуете, что нуждаетесь в друзьях, которые могут вас понять, ободрить, посочувствовать?
3. Считаете ли вы себя беззаботным человеком?
4. Очень ли трудно вам отказаться от своих намерений?
5. Обдумываете ли вы свои дела не спеша и предпочитаете ли подождать, прежде чем действовать?
6. Всегда ли сдерживаете свои обещания, даже если это вам невыгодно?
7. Часто ли у вас спады и подъемы настроения?
8. Быстро ли вы обычно говорите и действуете?
9. Возникало ли у вас когда-нибудь чувство, что вы несчастны, хотя никакой серьезной причины для этого не было?
10. Верно ли, что на «спор» вы способны решиться на все?
11. Смущаетесь ли вы, когда хотите познакомиться с человеком противоположного пола, который вам симпатичен?
12. Бывает ли когда-нибудь, что разозлившись, вы выходите из себя?
13. Часто ли бывает, что вы действуете необдуманно, под влиянием момента?
14. Часто ли вас беспокоит мысль о том, что вам не следовало что-нибудь делать или говорить?
15. Предпочитаете ли вы чтение книг встречами с людьми?
16. Верно ли, что вас легко задеть?
17. Любите ли вы часто бывать в компании?
18. Бывают ли у вас такие мысли, которыми вам бы не хотелось делиться с другими?
19. Верно ли, что иногда вы настолько полны энергии, что все горит в руках, а иногда чувствуете усталость?
20. Стараетесь ли вы ограничить круг своих знакомств небольшим числом самых близких друзей?
21. Много ли вы мечтаете?
22. Когда на вас кричат, отвечаете ли вы тем же?

23. Часто ли у вас появляется чувство, что вы в чем-то виноваты?
24. Считаете ли вы все свои привычки хорошими?
25. Способны ли вы иногда дать волю своим чувствам и беззаботно развлекаться в веселой компании?
26. Можно ли сказать, что нервы у вас часто бывают натянуты до предела?
27. Слывете ли вы человеком живым и веселым?
28. После того как дело сделано, часто ли вы мысленно возвращаетесь к нему и думаете, что смогли бы сделать лучше?
29. Чувствуете ли вы себя спокойно, находясь в большой компании?
30. Бывает ли, что вы передаете слухи?
31. Бывает ли, что вам не спится из-за того, что в голову лезут разные мысли?
32. Если вы хотите что-то узнать, вы предпочитаете сами найти это в книге, а не спросить у людей?
33. Бывает ли у вас сильное сердцебиение?
34. Нравится ли вам работа, требующая сосредоточения?
35. Бывает ли у вас приступы дрожи?
36. Всегда ли вы говорите правду?
37. Бывает ли вам неприятно находиться в компании, где подшучивают друг над другом?
38. Раздражительны ли вы?
39. Нравится ли вам работа, требующая быстрого действия?
40. Верно ли, что вам часто не дают покоя мысли о разных неприятностях и ужасах, которые могли бы произойти, хотя все кончилось благополучно?
41. Верно ли. Что вы неторопливы в движениях и несколько медлительны?
42. Опаздываете ли вы когда-нибудь на работу или на встречу с кем-либо?
43. Часто ли вам снятся кошмары?
44. Верно ли, что вы так любите поговорить, что не упускаете любого случая побеседовать с новым человеком?
45. Беспокоят ли вас какие-нибудь боли?
46. Огорчились бы вы, если долго не могли видеться с друзьями?
47. Вы нервный человек?
48. Есть ли среди ваших знакомых те, которые явно вам не нравятся?
49. Вы уверенный в себе человек?
50. Легко ли вас задевает критика ваших недостатков или вашей работы?
51. Трудно ли вам получить настоящее удовольствие от мероприятий, в которых участвует много народу?
52. Беспокоит ли вас чувство, вы чем-то хуже других?

53. Сумели бы вы внести оживление в скучную компанию?
54. Бывает ли, что вы говорите о вещах, в которых совсем не разбираетесь?
55. Беспокоитесь ли вы о своем здоровье?
56. Любите ли вы подшутить над другими?
57. Страдаете ли вы бессонницей?

Опросник агрессивности Басса-Дарки

Инструкция: отвечайте «да» если Вы согласны с утверждением, «нет» - если не согласны.

Вопросы:

1. Временами я не могу справиться с желанием причинить вред другим.
2. Иногда я сплетничаю о людях, которых не люблю.
3. Я легко раздражаюсь, но быстро успокаиваюсь.
4. Если меня не попросят по-хорошему, я не выполню просьбы.
5. Я не всегда получаю то, что мне положено.
6. Я знаю, что люди говорят обо мне за моей спиной.
7. Если я не одобряю поведения друзей, то даю им это почувствовать.
8. Если мне случалось обмануть кого-нибудь, я испытывал мучительные угрызения совести.
9. Мне кажется, что я не способен ударить человека.
10. Я никогда не раздражаюсь настолько, чтобы кидаться предметами.
11. Я всегда снисходителен к чужим недостаткам.
12. Если мне не нравится установленное правило, мне хочется нарушить его.
13. Другие умеют (лучше, чем я) почти всегда пользоваться благоприятными обстоятельствами.
14. Я держусь настороженно с людьми, которые относятся ко мне несколько более дружелюбно, чем я ожидал.
15. Я часто бываю не согласен с людьми.
16. Иногда мне на ум приходят мысли, которых я стыжусь.
17. Если кто-нибудь первым ударит меня, я не отвечу ему.
18. Когда я раздражаюсь, я хлопаю дверьми.
19. Я гораздо более раздражителен, чем кажется окружающим.
20. Если кто-то корчит из себя начальника, я всегда поступаю ему наперекор.
21. Меня немного огорчает моя судьба.
22. Я думаю, что многие люди не любят меня.
23. Я не могу удержаться от спора, если люди не согласны со мной.
24. Люди, увивающиеся от работы, должны испытывать чувство вины.
25. Тот, кто оскорбляет меня или мою семью, напрашивается на Драку.
26. Я не способен на грубые шутки.
27. Меня охватывает ярость, когда надо мной насмеются.
28. Когда люди строят из себя начальников, я делаю все, чтобы они не зазнавались.
29. Почти каждую неделю я вижу кого-нибудь, кто мне не нравится.
30. Довольно многие люди завидуют мне.
31. Я требую, чтобы люди уважали мои права.
32. Меня угнетает то, что я мало делаю для моих родителей.

33. Люди, которые постоянно изводят вас, стоят того, чтобы их щелкнули по носу.
34. От злости я иногда бываю мрачен.
35. Если ко мне относятся хуже, чем я того заслуживаю, я не расстраиваюсь.
36. Если кто-то выводит меня из себя, я не обращаю на это внимания.
37. Хотя я и не показываю этого, иногда меня гложет зависть.
38. Иногда мне кажется, что надо мной смеются.
39. Даже если я злюсь, я не прибегаю к «сильным» выражениям.
40. Мне хочется, чтобы мои ошибки были прощены.
41. Я редко даю сдачи, даже если кто-нибудь ударит меня.
42. Когда получается не по-моему, я иногда обижаюсь.
43. Иногда люди раздражают меня просто своим присутствием.
44. Нет людей, которых бы я по-настоящему ненавидел.
45. Мой принцип: «Никогда не доверяй чужакам».
46. Если кто-нибудь раздражает меня, я готов сказать все, что я о нем думаю.
47. Я делаю много такого, о чем впоследствии сожалею.
48. Если я разозлюсь, я могу ударить кого-нибудь.
49. С десяти лет я никогда не проявлял вспышек гнева.
50. Я часто чувствую себя, как пороховая бочка, готовая взорваться.
51. Если бы все знали, что я чувствую, меня бы считали человеком, с которым не легко ладить.
52. Я всегда думаю о том, какие тайные причины заставляют людей делать что-то приятное для меня.
53. Когда на меня кричат, я начинаю кричать в ответ.
54. Неудачи огорчают меня.
55. Я дерусь не реже и не чаще, чем другие.
56. Я могу вспомнить случай, когда я был настолько зол, что хватал попавшуюся мне под руку вещь и ломал ее.
57. Иногда я чувствую, что готов первым начать драку.
58. Иногда я чувствую, что жизнь поступает со мной несправедливо.
59. Раньше я думал, что большинство людей говорит правду, но теперь я в это не верю.
60. Я ругаюсь со злости.
61. Когда я поступаю неправильно, меня мучает совесть.
62. Если для защиты своих прав мне надо применять физическую силу, я применяю ее.
63. Иногда я выражаю свой гнев тем, что стучу по столу кулаком.
64. Я бываю грубоват по отношению к людям, которые мне не нравятся.
65. У меня нет врагов, которые хотели бы мне навредить.
66. Я не умею поставить человека на место, даже если он этого заслуживает.

67. Я часто думаю, что жил неправильно.
68. Я знаю людей, которые способны довести меня до драки.
69. Я не раздражаюсь из-за мелочей.
70. Мне редко приходит в голову, что люди пытаются разозлить или оскорбить меня.
71. Я часто просто угрожаю людям, хотя и не собираюсь приводить угрозы в исполнение.
72. В последнее время я стал занудой.
73. В споре я часто повышаю голос.
74. Обычно я стараюсь скрывать плохое отношение к людям.
75. Я лучше соглашусь с чем-либо, чем стану спорить.

Определение способов регулирования конфликтов (опросник К. Томаса)

Инструкция: Перед вами ряд утверждений, которые помогут определить некоторые особенности вашего поведения. Имеются два варианта, А и В, из которых вы должны выбрать один, в большей степени соответствующий вашим взглядам, вашему мнению о себе. Отвечать надо как можно быстрее.

Вопросы:

1. А. Иногда я предоставляю возможность другим взять на себя ответственность за решение спорного вопроса.

В. Чем обсуждать, в чем мы расходимся, я стараюсь обратить внимание на то, с чем мы оба согласны.

2. А. Я стараюсь найти компромиссное решение.

В. Я пытаюсь уладить дело с учетом всех интересов другого и моих собственных.

3. А. Обычно я настойчиво стремлюсь добиться своего.

В. Я стараюсь успокоить другого и сохранить наши отношения.

4. А. Я стараюсь найти компромиссное решение.

В. Иногда я жертвую своими собственными интересами ради интересов другого человека.

5. А. Улаживая спорную ситуацию, я все время стараюсь найти поддержку у другого.

В. Я стараюсь сделать все, чтобы избежать бесполезной напряженности.

6. А. Я пытаюсь избежать неприятностей для себя.

В. Я стараюсь добиться своего.

7. А. Я стараюсь отложить решение спорного вопроса, с тем чтобы со временем решить его окончательно.

В. Я считаю возможным в чем-то уступить, чтобы добиться другого.

8. А. Обычно я настойчиво стремлюсь добиться своего.

В. Я первым делом стараюсь ясно определить то, в чем состоят все затронутые интересы.

9. А. Думаю, что не всегда стоит волноваться из-за каких-то возникающих разногласий.

В. Я прилагаю усилия, чтобы добиться своего.

10. А. Я твердо стремлюсь достичь своего.

В. Я пытаюсь найти компромиссное решение.

11. А. Первым делом я стараюсь ясно определить, в чем состоят все затронутые спорные вопросы.

В. Я стараюсь успокоить другого и, главным образом, сохранить наши отношения.

12. А. Зачастую я избегаю занимать позицию, которая может вызвать споры.

В. Я даю возможность другому в чем-то остаться при своем мнении, если он тоже идет навстречу мне.

13. А. Я предлагаю среднюю позицию.

В. Я настаиваю, чтобы было сделано по-моему.

14. А. Я сообщаю другому свою точку зрения и спрашиваю о его взглядах.

В. Я пытаюсь показать другому логику и преимущества моих взглядов.

15. А. Я стараюсь успокоить другого и, главным образом, сохранить наши отношения.

В. Я стараюсь сделать так, чтобы избежать напряженности.

16. А. Я стараюсь не задеть чувств другого.

В. Я пытаюсь убедить другого в преимуществах моей позиции.

17. А. Обычно я настойчиво стараюсь добиться своего.

В. Я стараюсь сделать все, чтобы избежать бесполезной напряженности.

18. А. Если это сделает другого счастливым, дам ему возможность настоять на своем.

В. Я даю возможность другому в чем-то остаться при своем мнении, если он также идет мне навстречу.

19. А. Первым делом я стараюсь ясно определить то, в чем состоят все затронутые вопросы и интересы.

В. Я стараюсь отложить решение спорного вопроса с тем, чтобы со временем решить его окончательно.

20. А. Я пытаюсь немедленно преодолеть наши разногласия.

В. Я стараюсь найти наилучшее сочетание выгод и потерь для обеих сторон.

21. А. Ведя переговоры, я стараюсь быть внимательным к желаниям другого.

В. Я всегда склоняюсь к прямому обсуждению проблемы и их совместному решению.

22. А. Я пытаюсь найти позицию, которая находится посередине между моей позицией и точкой зрения другого человека.

В. Я отстаиваю свои желания.

23. А. Как правило, я озабочен тем, чтобы удовлетворить желания каждого из нас.

В. Иногда я предоставляю возможность другим взять на себя ответственность за решение спорного вопроса.

24. А. Если позиция другого кажется мне очень важной, я постараюсь пойти навстречу его желаниям.

В. Я стараюсь убедить другого прийти к компромиссу.

25. А. Я пытаюсь показать другому логику и преимущества моих взглядов.

В. Ведя переговоры, я стараюсь быть внимательным к желаниям другого.

26. А. Я предлагаю среднюю позицию.

В. Я почти всегда озабочен тем, чтобы удовлетворить желания каждого из нас.

27. А. Зачастую я избегаю занимать позицию, которая может вызвать споры.

В. Если это сделает другого счастливым, я дам ему возможность настоять на своем.

28. А. Обычно я настойчиво стремлюсь добиться своего.

В. Улаживая ситуацию, я обычно стараюсь найти поддержку у другого.

29. А. Я предлагаю среднюю позицию.

В. Думаю, что не всегда стоит волноваться из-за каких-то возникающих разногласий.

30. А. Я стараюсь не задеть чувств другого.

В. Я всегда занимаю такую позицию в спорном вопросе, чтобы мы совместно с другим человеком могли добиться успеха.

Ключ к опроснику:

1. Соперничество: 3А, 6В, 8А, 9В, 10А, 13В, 14В, 16В, 17А, 22В, 25А, 28А.

2. Сотрудничество: 2В, 5А, 8В, 11А, 14А, 19А, 20А, 21В, 23В, 26В, 28В, 30В.

3. Компромисс: 2А, 4А, 7В, 10В, 12В, 13А, 18В, 22А, 23А, 24В, 26А, 29А.

4. Избегание: 1А, 5В, 6А, 7А, 9А, 12А, 15В, 17В, 19В, 20В, 27А, 29В.

5. Приспособление: 1В, 3В, 4В, 11В, 15А, 16А, 18А, 21А, 24А, 25В, 27В, 30А.

Оценка психологической атмосферы в коллективе (методика А.Ф. Фидлера)

Инструкция: В предложенной таблице приведены противоположные по смыслу пары слов, с помощью которых можно описать атмосферу в вашей группе. Чем ближе к правому или левому слову в каждой паре вы поставите знак «+», тем более выражен этот признак в вашем коллективе.

	1	2	3	4	5	6	7	8	
1. Дружелюбие									Враждебность
2. Согласие									Несогласие
3. Удовлетворенность									Неудовлетворенность
4. Продуктивность									Непродуктивность
5. Теплота									Холодность
6. Сотрудничество									Несогласованность
7. Взаимная поддержка									Недоброжелательность
8. Увлеченность									Равнодушие
9. Занимательность									Скука
10. Успешность									Безуспешность

Обработка и анализ данных. Ответ по каждому из 10 пунктов оценивается слева направо от 1 до 8 баллов. Чем левее расположен знак «+», тем ниже балл, тем благоприятнее психологическая атмосфера в коллективе, по мнению отвечающего. Итоговый показатель колеблется от 10 (наиболее положительная оценка) до 80 (наиболее отрицательная).

На основании индивидуальных профилей создается средний профиль, который и характеризует психологическую атмосферу в коллективе.

Примерные игры-тренинги для формирования благоприятных взаимоотношений в спортивной команде

Упражнение «Прогноз погоды» [51].

Инструкция. Возьмите лист бумаги и карандаши и нарисуйте рисунок, который будет соответствовать вашему настроению. Вы можете показать, что у вас сейчас «плохая погода», «штормовое предупреждение» или «во всю светит солнце».

Упражнение «Печатная машинка» [51].

Участникам загадывается слово или фраза. Буквы, составляющие текст, распределяются между членами группы. Затем фраза должна быть сказана как можно быстрее, причем каждый называет свою букву, а в промежутках между словами все хлопают в ладоши.

Упражнение «Посылка» [51].

Участники сидят в кругу, близко друг к другу. Руки держат на коленях соседей. Один из участников «отправляет посылку», легко хлопнув по ноге одного из соседей. Сигнал должен быть передан как можно скорее и вернуться по кругу своему автору. Возможны варианты сигналов (различное количество или виды движений).

Упражнение «Подарок» [51].

Участники встают в круг. Инструкция: Сейчас мы будем делать подарки друг другу. Начиная с ведущего, каждый по очереди средствами пантомимы изображает какой-то предмет и передает его своему соседу справа (мороженое, ежика, цветок и т.п.).

Упражнение «Что такое конфликт?» [24].

Участникам предлагается написать на небольших листах определения конфликта («Конфликт – это...»). После этого в импровизированную «корзину конфликтов» (коробка, мешок и др.) складываются листки с

ответами и перемешиваются. Ведущий подходит по очереди к каждому участнику, предлагая взять один из листков и прочитать написанное. Таким образом, можно выйти на определение конфликта.

Итог: конфликт – это противоречие, столкновение противоположных взглядов, интересов, точек зрения, форм поведения. Разногласие между людьми, чреватое для них серьезными последствиями, трудностями в установлении нормальных взаимоотношений.

Упражнение «Конфликт» [24].

Работа в микрогруппах по 5-6 человек. Группы формируются игровым способом. Заранее заготавливаются цветные жетоны (количество жетонов определяется количеством игроков, количество цветов жетонов – количеством микрогрупп). Участники с жетонами одинакового цвета формируют микрогруппу. Задача участников каждой микрогруппы – определить причины возникновения конфликтов.

После работы в микрогруппах участники объединяются для обсуждения наработок. Высказанные мысли записываются на лист ватмана.

Итог: Что приводит к конфликту? Неумение общаться, сотрудничать; отсутствие позитивного утверждения личности другого. Конфликт можно представить в виде айсберга – малая, видимая часть которого – конфликт – над водой, а три составляющие – под водой.

Таким образом, просматриваются пути урегулирования конфликта – это умение общаться, сотрудничать, уважать и позитивно утверждать личность другого. Эта идея также представлена в виде айсберга.

Игра «Воздушный шар» [8].

Инструкция: Прошу всех сесть в большой круг и внимательно выслушать информацию. Представьте себе, что вы экипаж научной экспедиции, которая возвращается на воздушном шаре после выполнения научных изысканий. Вы осуществляли аэрофотосъемку необитаемых островов. Вся работа выполнена успешно. Вы уже готовитесь к встрече с родными и близкими, летите над океаном и до земли 500-550 км. Произошло

непредвиденное – в оболочке воздушного шара по неизвестным причинам образовалось отверстие, через которое выходит газ, заполнявший оболочку. Шар начинает стремительно снижаться. Выброшены за борт все мешки с балластом (песком), которые были припасены на этот случай в гондоле воздушного шара. На некоторое время падение замедлилось, но не прекратилось. Вот перечень предметов и вещей, которые остались в корзине шара:

№ п/п	Наименование	Кол-во
1	Канат	50м
2	Аптечка с медикаментами	5 кг
3	Компас гидравлический	6 кг
4	Консервы мясные и рыбные	20кг
5	Секстант для определения местонахождения по звездам	5 кг
6	Винтовка с оптическим прицелом и запасом патронов	25 кг
7	Конфеты разные	20 кг
8	Спальные мешки (по одному на каждого члена экипажа)	
9	Ракетница с комплектом сигнальных ракет	8 кг
10	Палатка 10-местная	20кг
11	Баллон с кислородом	50кг
12	Комплект географических карт	25 кг
13	Канистра с питьевой водой	20л
14	Транзисторный радиоприемник	3 кг
15	Лодка резиновая надувная	25 кг

Через 5 минут шар стал падать с прежней, очень большой скоростью. Весь экипаж собрался в центре корзины для того, чтобы обсудить создавшееся положение. Нужно принимать решение, что и в какой последовательности выбрасывать за борт.

Ваша задача – решить вопрос о том, что и в какой последовательности следует выбросить. Но сначала примите это решение самостоятельно. Для этого нужно взять лист бумаги, переписать список предметов и вещей, а затем с правой стороны рядом с каждым наименованием поставить порядковый номер, соответствующий значимости предмета, рассудив примерно так: «На первое место я поставлю комплект карт, поскольку он

совсем не нужен, на второе – баллон с кислородом, на третье – конфеты и т.д.».

При определении значимости предметов и вещей, т.е. очередности, с какой вы будете от них избавляться, нужно иметь в виду, что выбрасывается все, а не часть, т.е. все конфеты, а не половина. Когда вы примите индивидуальное решение, нужно собраться в центр (в круг) и приступить к выработке группового решения, руководствуясь следующими правилами:

- 1) высказать свое мнение может любой член экипажа;
- 2) количество высказываний одного человека не ограничивается;
- 3) решение принимается, когда за него проголосуют все члены экипажа без исключения;
- 4) если хотя бы один возражает против принятия данного решения, оно не принимается, и группа должна искать иной выход;
- 5) решения должны быть приняты в отношении всего перечня предметов и вещей.

Время, которое есть в распоряжении экипажа, неизвестно. Сколько еще будет продолжаться падение? Во многом это зависит от того, как быстро вы будете принимать решения. Если экипаж единогласно проголосует за то, чтобы выкинуть какой-то предмет, он считается выброшенным, и это может замедлить падение шара.

Я желаю вам успешной работы. Главное – остаться в живых. Если не сможете договориться, вы разобьетесь. Помните об этом!

Время на игру: 20-25 минут.

Если группа сумела принять все 15 решений при 100 %-ном голосовании, надо поздравить участников и попросить их подумать над причинами успешного выхода из столь критической ситуации.

Если они не смогли принять за отведенное время все 15 решений, то ведущий объявляет, что экипаж разбился, и просит подумать над причинами, которые привели к этой катастрофе. Анализ результатов и хода игры можно провести сразу после ее окончания, можно и на следующем занятии, дав

возможность более глубоко разобраться в причинах удачи или неудачи, проанализировать ошибки и попытаться прийти к общему мнению.

Упражнение «Молва» [8].

Цель: развитие умения слушать и передавать информацию точно.

Инструкция: выбираются 5 желающих принять участие в игре. Ведущий предлагает четверым из них выйти из комнаты и находиться за дверью, пока не позовут. Первому участнику ведущий читает рассказ, предупредив о том, что услышанное ему придется пересказать следующему игроку. После прочтения рассказа приглашается из-за двери следующий участник, и тот, кто слушал, передает ему содержание. Последний же рассказывает свой вариант группе. Затем зачитывается первоначальный текст, чтобы все участники услышали оригинал и сравнили его со своим пересказом. Группа анализирует, на каком этапе текст был наиболее искажен.

Подведение итогов:

С какими трудностями вы столкнулись при передаче и получении информации?

Что происходит с общением людей в случае искажения информации?

Участники анализируют, отвечают на вопросы и делают выводы.

Упражнение «Дружественная ладошка» [81].

На листе бумаги каждый обрисовывает свою ладонь, внизу подписывает своё имя. Участники оставляют листочки на стульях, сами встают и, двигаясь от листочка к листочку, пишут друг другу на нарисованных ладошках что-то хорошее (понравившиеся качества этого человека, пожелания ему).

Упражнение «Варианты общения» [81].

Участники разбиваются на пары.

«Синхронный разговор». Оба участника в паре говорят одновременно в течение 10 секунд. Можно предложить тему разговора. Например, «Книга, которую я прочел недавно». По сигналу разговор прекращается.

«Игнорирование». В течение 30 секунд один участник из пары высказывается, а другой в это время полностью его игнорирует. Затем они меняются ролями.

«Спина к спине». Во время упражнения участники сидят друг к другу спиной. В течение 30 секунд один участник высказывается, а другой в это время слушает его. Затем они меняются ролями.

«Активное слушание». В течение одной минуты один участник говорит, а другой внимательно слушает его, всем своим видом показывая заинтересованность в общении с ним. Затем они меняются ролями.

Обсуждение: Как вы себя ощущали во время проведения первых трех упражнений? Не казалось ли вам, что вы слушаете с усилием, что это не так просто? Что мешало вам чувствовать себя комфортно? Как вы себя ощущали во время последнего упражнения? Что помогает вам в общении?

Игра «Фигуры» [81].

Цель: сплочение команды. В ходе данной игры можно отследить некоторые моменты, важные для тренинга командообразования – роли участников, динамику группы и т.д.

Размер группы: 6-20 человек

Время: 10-15 минут

Ресурсы: веревка длиной равной 1 метр на каждого из участников.

Инструкция: Для выполнения следующего упражнения нужно, чтобы вся группа встала в круг.

Проводящий: Возьмите в руки веревку и встаньте так, чтобы образовался правильный круг. Теперь закройте глаза и не размыкая их, постройте квадрат. Использовать можно только устные переговоры. Когда вы посчитаете что задание выполнено, дайте мне знать.

Задание выполнено?

Откройте глаза. Как вы считаете, вам удалось выполнить задание?

Выслушиваем ответы, но не комментируем их.

Проводящий: Сейчас я предложу вам в таких же условиях построить другую фигуру. Сможете построить ее за более короткое время? Хорошо. Предлагаю повторить эксперимент. Закрываем глаза. Ваша задача построить равносторонний треугольник.

Подводим итоги упражнения:

- Вы довольны результатом группы?
- Какие факторы оказывали влияние на успешность выполнения задания?
- На какие из этих факторов вы могли повлиять?
- Какие выводы вы сделаете из упражнения?

Игра «Интеллектуальный гандбол» [81].

Цель: формирование навыков командной работы.

Размер группы: 8-20 человек

Время: 20-25 минут

Инструкция:

Проводящий: Сейчас мы с вами поиграем в интеллектуальную командную игру. Играем так: команда задает вопрос и кидает мяч нападающим противника. Если они не справились с вопросом – передают мяч. Если ответ и в этом случае не найден – засчитывается гол.

Подводим итоги упражнения:

- Как вы себя чувствуете?
- О чем это упражнение?
- Что вам помогало?
- Что вам мешало?
- Какие выводы можно сделать на будущее?

Игра «Собери пазл» [81].

Цель: формирование навыков открытого общения и командной работы.

Размер группы: 8-20 человек

Время: 20-35 минут

Ресурсы: 4 конверта с «пазлами» из больших фотографий команды. Фотографии абсолютно одинаковые. При подготовке конвертов нужно так перемешать «пазлы», чтобы в каждом конверте оказалась часть деталей от других «пазлов».

Инструкция:

Проводящий: Мне хочется предложить вам упражнение, которое даст нам возможность и почву для обсуждения темы командной работы. Для его выполнения нам нужно поделиться на четыре команды. Каждая команда, теперь возьмите конверт. Внутри конверта «пазл». Ваша задача, используя командные ресурсы как можно скорее собрать «пазлы».

На работу у вас максимум 15 минут.

Подводим итоги упражнения:

- Как вы себя чувствуете?
- Что сейчас происходило?
- Чем вы можете гордиться?
- Что не получилось?
- Как это упражнение связано с работой?

Игра «Математики» [81].

Цель: выявить плюсы сплоченной командной работы.

Размер группы: 8-20 человек

Время: 7-10 минут

Ход упражнения:

Проводящий: Для следующего упражнения нам нужно встать в круг (ведущий встает в круг вместе с участниками).

Все мы учились в школе и помним что такое арифметические действия. Следующее упражнение подразумевает, что мы можем сложить, отнять, разделить и умножить. Все могут? Тогда начнем. Суть упражнения заключается в том, что нам нужно будет по кругу делать арифметические действия, т.е. первый участник, например я, называет какое-либо число. Следующий по кругу участник должен назвать одно из четырех

арифметических действий: плюс, минус, умножить разделить. Следующий за ним участник должен назвать какое-либо число. Следующий участник должен в уме посчитать результат и к получившемуся числу применить какое-либо арифметическое действие. Упражнение идет по кругу до тех пор, пока я не остановлю кого-нибудь из участников и не спрошу: «Какое число получилось в результате всех предыдущих действий?».

Если участник отвечает неправильно, мы фиксируем ошибку и начинаем упражнения заново. Если он прав счет продолжается до следующей остановки.

Игра «Внимательный слушатель» [19].

Цель: отработать у членов команды навык внимательного слушания и понимания партнера.

Предложите членам команды разделиться на пары и познакомьте их с условиями игры. В паре один является Рассказчиком, другой – Внимательным Слушателем. Договоритесь между собой, кто из вас будет Рассказчиком, а кто – Слушателем. После выполнения задания вы сможете поменяться ролями. Задача Рассказчика – что-либо рассказывать на любую тему: о новом кинофильме, книге, сортах цветов на участке, о погоде, о политике. Задача Слушателя – внимательно его слушать, стараться не перебивать. Периодически Слушатель кивает головой, говорит «угу», «да-да», «как интересно», «это просто удивительно». Словом, любые короткие фразы, демонстрирующие вашу реакцию и соответствующие тому, о чем рассказывает вам Рассказчик. На это вам отводится 1-2 минуты. После чего Рассказчик замолкает и отдыхает в течение 5 минут, которые нужны Слушателю, чтобы как можно подробнее записать то, что сообщил ему Рассказчик.

Если команда согласна, в процессе игры вы можете проводить видеосъемку отдельных пар. В этом случае при обсуждении сначала просматривается все, что говорил Рассказчик, потом группа узнает то, что записал Слушатель.

Когда «страсти утихнут», попросите команду сесть в круг и начните обсуждение игры. При этом вы можете задавать членам команды следующие вопросы:

- Легко ли рассказывать, когда вас внимательно слушают?
- Легко ли внимательно слушать?
- Что мешало точно воспроизвести все то, о чем говорил

Рассказчик?

- Что необходимо для того, чтобы внимательно слушать?
- Что необходимо для того, чтобы быть услышанным?
- Чему эта игра может научить команду?

Данное упражнение необходимо повторять многократно, пока члены команды не скажут, что им легко слушать и понимать партнера, и не научатся максимально «близко к тексту» передавать то, о чем рассказал партнер.

Упражнение «Дискуссия» [75].

Группа разбивается на тройки. В каждой тройке обязанности распределяются следующим образом. Первый участник играет роль «глухого-и-немого»: он ничего не слышит, не может говорить, но в его распоряжении – зрение, а также жест и пантомима. Второй играет роль «глухого-и-паралитика». Он может говорить и видеть. Третий – «слепой-и-немой». Он способен только слышать и показывать.

Всей тройке предлагаются задания: договориться о месте встречи в городе, о подарке имениннику или о том, в какой цвет красить забор.

Поначалу игра кажется несколько громоздкой: участники с трудом входят в свои роли, то и дело забывают о своей «глухоте» или «немоте», не могут сориентироваться в возможностях своих партнеров. Для того чтобы облегчить вхождение в игру, можно снабдить каждого из участников соответствующим реквизитом: повязками, костылями, значками инвалидности и прочим. Через некоторое время нужда в этих напоминаниях отпадает, участники осваивают свои роли, причем в каждой тройке

складываются свои собственные способы общения. «Спевшемуся» коллективу с наработанными приемами взаимопонимания можно попробовать свои силы в решении более сложных задач, таких, например, как составление программы концерта художественной самодеятельности или маршрута экскурсии по достопримечательным местам большого города.

Во время игры часто возникают комические ситуации. Благодаря им складывается атмосфера эмоционального раскрепощения и беззаботности. Стремление участников прийти к общему решению и интенсивное творческое взаимодействие между ними способствуют сплочению группы. Игра помогает участникам расширить спектр способов взаимодействия.