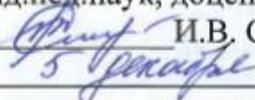


МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«ТЮМЕНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»
ИНСТИТУТ ФИЗИЧЕСКОЙ КУЛЬТУРЫ
Кафедра гуманитарных и естественных основ
Физической культуры и спорта

РЕКОМЕНДОВАНО К ЗАЩИТЕ
В ГЭК

Заведующий кафедрой
канд.пед.наук, доцент

 И.В. Стародубцева
2019 г.

ВЫПУСКНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ РАБОТА
магистра

**ФОРМИРОВАНИЕ ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО МИКРОКЛИМАТА В КОМАНДЕ
БАСКЕТБОЛИСТОК 13-14 ЛЕТ**

49.03.01 «Физическая культура»

Магистерская программа « Менеджмент и экономика в сфере физической
культуры и спорта»

Выполнила работу
Студентка 3 курса
заочной формы обучения



Циценко
Ирина
Степановна

Руководитель работы
канд.пед.наук, доцент



Макаридин
Дмитрий
Николаевич

Рецензент
Методист
МАУ ДО «ДЮСШ №2»



Андроняк
Ольга
Владимировна

Тюмень
2019

Формирование психологического микроклимата в команде баскетболисток 13-14 лет: выпускная квалификационная работа магистра: 49.04.01 Физическая культура, магистерская программа «Менеджмент и экономика в сфере физической культуры и спорта» / И.С. Циценко; науч. рук. Д.Н. Макаридин; рец. О.В. Андроняк; Тюменский государственный университет, институт физической культуры, Кафедра гуманитарных и естественнонаучных основ физической культуры и спорта. – Тюмень, 2019. - 73с.: 21рис., 1 табл.

Ключевые слова: формирование психологического климата в команде, формирование климата в команде баскетболисток, микроклимат в команде баскетболисток, микроклимат в команде баскетболисток 13-14 лет.

ОГЛАВЛЕНИЕ

ВВЕДЕНИЕ.....	3
ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ПРОБЛЕМЫ ФОРМИРОВАНИЯ ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО МИКРОКЛИМАТА В СПОРТИВНОЙ КОМАНДЕ	8
1.1. Анализ подходов к определению структуры и содержания понятий «психологический микроклимат», «конфликтная ситуация».....	8
1.2. Подходы к разрешению конфликтов для формирования психологического микроклимата.....	15
1.3. Управление конфликтными ситуациями в спортивной деятельности.....	23
ГЛАВА 2. МЕТОДЫ И ОРГАНИЗАЦИЯ ИССЛЕДОВАНИЯ.....	33
2.1. Методы исследования.....	33
2.2. Организация исследования.....	37
ГЛАВА 3. РЕЗУЛЬТАТЫ ИССЛЕДОВАНИЯ И ИХ ОБСУЖДЕНИЕ.....	40
3.1. Результаты констатирующего эксперимента по выявлению отношения и причин конфликтных ситуаций в спортивной команде по баскетболу.....	40
3.2. Организация работы по формированию психологического микроклимата в спортивной команде.....	50
3.3. Результаты исследования по формированию психологического микроклимата через разрешение конфликтных ситуаций	54
ВЫВОДЫ.....	62
ЛИТЕРАТУРА.....	64
ПРИЛОЖЕНИЕ.....	67

ВВЕДЕНИЕ

Актуальность исследования. В настоящее время вопросам формирования психологического микроклимата в различных социальных группах уделяется много внимания. Проблема становления психологического микроклимата актуальна для любой сферы человеческого взаимодействия, в том числе и для спортивной деятельности. Одной из приоритетных задач при работе со спортивной командой является нахождение конструктивного выхода из сложившихся конфликтных ситуаций между спортсменами. Это связано с тем, что конфликтные ситуации оказывают большое влияние на взаимодействие между людьми, на нарушение психологического микроклимата в коллективе, а также на эффективность спортивного результата.

Для того, чтобы спортивная команда добилась высоких достижений в спортивной деятельности, необходимо не только быть физически хорошо подготовленными, но и важно уметь сохранять благоприятный психологический микроклимат в команде. Важно уметь выстраивать благоприятные взаимоотношения в команде, понимать каждого члена команды и быть сплоченным коллективом. Низкий уровень сплоченности спортивного коллектива выражается в наличии частых конфликтов между членами спортивной команды, возможны уходы спортсменов от тренера.

Спортивные команды состоят из молодых людей, у которых в силу возраста, происходит формирование основных новообразований юности – самосознания, самооценки, личностного и профессионального самоопределения. Эти новообразования формируются в спортивном коллективе, где используются различные методы стимулирования к успехам, не уделяется достаточно внимания психологической и личностной комфортности спортсменов, формированию позитивной Я-концепции спортсмена. Данную задачу должен взять на себя тренер спортивной команды, чтобы после спортивной карьеры спортсмены чувствовали себя лично-значимыми, имеющими жизненную концепцию. Все эти параметры можно формировать у спортсмена через благоприятный психологический микроклимат.

Неблагоприятные межличностные отношения в спортивной команде требуют неотложного педагогического воздействия со стороны тренера. Тренер спортивной команды должен уметь квалифицированно разрешать межличностные конфликты, так как они приводят к нарушению психологического микроклимата группы, в противном случае при организации учебно-тренировочного процесса, участии в соревнованиях и неформальном общении он столкнется с объективными и субъективными трудностями.

Актуальность данной работы заключается в том, что важно уметь правильно выстраивать психологический микроклимат в спортивной команде, так как ссоры, конфликты, несут в себе психологическую напряженность между членами спортивной команды, что в свою очередь сказывается на эффективности процесса конструктивного взаимодействия между членами коллектива и их спортивных результатах.

Психологами и педагогами доказано, что умение тренера управлять и находить выход из сложившихся конфликтных ситуаций являются одним из важнейших факторов, обеспечивающим формирование психологического климата, успешность спортивной команды и достижения ей высоких спортивных результатов (А.Я. Гомельский, А.И. Горбачев, С.М. Вайцеховский, В. Параносичем и др.).

Психологические аспекты подготовки спортсменов и формирования межличностных отношений между ними, а также рассмотрению профессионально-педагогической деятельности тренера в спортивных командах уделяется внимание в работах И.Н. Решетень, Ю.М. Портнов, Е.П. Ильин, В.А. Блинов, М.И. Романов, Р.Л. Кричевский и другие.

Анализ опубликованных психолого-педагогических работ позволяет констатировать, что проблема формирования благоприятного психологического микроклимата в спортивной команде является рассматриваемой темой многими авторами, но остаются мало изучены вопросы, связанные с разрешением конфликтов для формирования психологического микроклимата с учетом индивидуальных особенностей и конфликтности членов спортивной команды.

Объектом исследования выступает процесс формирования психологического микроклимата в спортивной команде баскетболисток 13-14 лет.

Предметом исследования выступает программа по формированию психологического микроклимата в спортивной команде баскетболисток 13-14 лет.

Целью исследования доказать эффективность разработанной программы по формированию психологического микроклимата в спортивной команде по баскетболу в детско-юношеской спортивной школе № 2 города Тобольска.

Для достижения поставленной цели в ходе исследования решались следующие **задачи**:

1. Осуществить теоретический анализ формирования психологического микроклимата в спортивной команде. Проанализировать состояние изученности проблемы по формированию психологического микроклимата в спорте на основе изучения научной и учебно-методической литературы.

2. Разработать программу, направленную на формирование психологического микроклимата через разрешение конфликтных ситуаций в спортивной команде по баскетболу.

3. Экспериментально обосновать программу по формированию конфликтных ситуаций в коллективе и применить данную программу в спортивной команде по баскетболу в ДЮСШ № 2 города Тобольск.

Гипотеза исследования Мы предположили, что формирование психологического микроклимата в спортивной команде баскетболисток 13-14 лет будет эффективным:

- если изучить и разобрать причины не благоприятных психологических ситуаций, возникающих в спортивной команде по баскетболу

- разработать программу, которая включает комплекс мероприятий, направленных на умение управлять и разрешать не благоприятные психологические ситуации, повышение уровня знаний о конфликтах и выхода из них.

ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ПРОБЛЕМЫ ФОРМИРОВАНИЯ ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО МИКРОКЛИМАТА В СПОРТИВНОЙ КОМАНДЕ

1.1. Анализ подходов к определению структуры и содержания понятий «психологический микроклимат», «конфликтная ситуация»

Если в спортивной группе нет дружеских отношений, постоянно присутствуют конфликты, непонимание и оскорбление, то в такой команде не будет высоких результатов, так как люди не умеют между собой договариваться, совещаться, присутствует личная неприязнь. Это все сказывается на психологическом микроклимате группы, он может формироваться как благоприятный, так и неблагоприятный. Благоприятный микроклимат способствует хорошему общению, достижению общих целей, дружеской атмосфере, в такой команде спортсменам будет нравиться заниматься, на тренировки будут приходиться с хорошим настроением. При неблагоприятном микроклимате результаты команды падают, спортсмены постоянно конфликтуют между собой, нет желания общаться. Для достижения положительных отношений в команде тренеру нужно выстраивать педагогический процесс таким образом, чтобы в команде были благоприятные отношения. Он должен видеть и контролировать все ссоры и перепалки, чтобы они в дальнейшем не привели к неблагоприятному микроклимату.

Существуют несколько определений понятия психологический микроклимат. Так, Е.С. Кузьмин считает, что понятие психологический микроклимат отражает характер взаимоотношений между людьми, преобладающий тон общественного настроения, уровень управления, условия и особенности труда и отдыха в данном коллективе [11, С. 58]. Если условия труда и отдыха у работников, у спортсменов не соблюдаются и руководство не делает что-то для улучшения этих условий, то непосредственно, желание работать и тренироваться у людей падает, они уходят с такой работы, с таких занятий. Руководству спортивных школ, организаций нужно всегда проводить различные собрания, чтобы понять, что не хватает людям, что можно привнести в организацию для улучшения условий нахождения людей в конкретном месте.

Б.Ф.Ломов включал в понятие психологический микроклимат систему межличностных отношений, психологических по природе (симпатия, антипатия, дружба); психологические механизмы взаимодействия между людьми; систему взаимных требований, общее настроение, общий стиль совместной трудовой деятельности, интеллектуальное, эмоциональное и волевое единство коллектива[11, С. 60-61].

В.М.Шепель раскрыл содержание понятия психологический микроклимат как эмоциональную окраску психологических связей членов коллектива, возникающей на основе их близости, симпатии, совпадения характеров, интересов и склонностей.

Р. Х. Шакуров рассматривал понятие психологического микроклимата с двух его сторон: психологической, которая раскрывается в эмоциональных, волевых, интеллектуальных состояниях и свойствах группы и социально-психологической, которая проявляется в интегративных особенностях психологии группы, значимых для сохранения ее целостности и для ее функционирования как самостоятельного объединения людей [28, С. 49-52].

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

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

– Руководство и лидерство. Данная проблема руководства спортивной командной является противоречивой и многозначной. Традиционные стили

руководства имеют свои достоинства и недостатки. Поэтому эффективность применения стилей зависит от многих условий: сложившейся ситуации, эмоциональной напряженности в команде и личностей самих спортсменов и тренеров.

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

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

На формирование положительного, благоприятного психологического микроклимата в спортивной команде влияет умение спортсменов устанавливать правильное взаимодействие друг с другом и уметь выходить из конфликтных ситуаций. Рассмотрим понятие «конфликт» и «конфликтная ситуация».

На рубеже 50-х–60-х годов появляются исследования, где разрабатывается понятийный аппарат психологической теории конфликта. Среди направлений зарубежных психологических исследований конфликта в первой половине XX в. выделяются:

- психоаналитическое (З. Фрейд, А. Адлер, К. Хорни, Э. Фромм);
- теория групповой динамики (К. Левин, Д. Креч, Л. Линдсей);
- фрустрационно– агрессивное (Д. Доллард, Л. Н. Миллер);
- теория структурного баланса (Ф. Хайдер).

Следует различать два теоретических подхода к понятию конфликта в теории управления. Например, их разграничивает Т.Ю. Базаров:

1. Конфликт – это столкновение, противоречие, борьба, противодействие (личностей, сил, интересов, позиций, взглядов) в силу противоположности, несовместимости, противостояния.

2. Конфликт – это система отношений, процесс развития взаимодействия, заданные различиями субъектов, участвующих в нем (по интересам, ценностям, деятельности) [4, С. 52].

Общая тенденция в последние годы такова: все больше теоретиков и практиков социальной психологии склоняются ко второму подходу при некотором сохранении ориентации на психологическую манипуляцию, психологическое смягчение деструктивных проявлений конфликта. Базовым в данном выборе становится то, что первый подход строится на субъект-объектном общении, в то время как второй – на субъект-субъектном [4, С. 60].

Различие людей во взглядах, несовпадение восприятия и оценок тех или иных событий достаточно часто приводят к спорной ситуации. Если к тому же создавшаяся ситуация представляет собой угрозу для достижения поставленной цели хотя бы одному из участников взаимодействия, то возникает конфликтная ситуация. Достаточно часто в основе конфликтной ситуации лежат объективные противоречия, но иногда бывает достаточно какой-либо мелочи: неудачно сказанного слова, мнения, т. е. инцидента и конфликт может начаться.

Конфликт = конфликтная ситуация + инцидент

Конфликтная ситуация является основой конфликта. Основными составляющими конфликта являются:

- субъекты конфликта (участники конфликтного взаимодействия);
- объект конфликта (то, что вызывает противодействие у участников конфликта);
- инцидент;
- причины конфликта (почему происходит столкновение интересов);
- методы регулирования конфликта и диагностики конфликта[10, С. 302-303].

Конфликтная ситуация – это противоречивые позиции сторон по какому - либо поводу, стремление к противоположным целям, использование различных средств по их достижению, несовпадение интересов, желаний и т.д[11, С. 211].

Согласно определению А.Ю. Анцупова, А.И. Шипилова, конфликтная ситуация – частное понятие по отношению к конфликту. Конфликтная ситуация представляет собой фрагмент конфликта, цельный эпизод его развития, своеобразный «фотографический снимок» конфликта на определенный момент времени [1, С.231].

Понятие конфликтной ситуации дается в психологической литературе. Согласно психологической теории «если человек определяет ситуацию как конфликтную, она становится конфликтом, ибо в своих дальнейших действиях в данной ситуации он основывается на том определении, на том значении, которое он придал ситуации, соответственно развивая конфликтное взаимодействие, оценивая действия партнера, выбирая стратегии поведения» [3, С.315].

Используя существующие в психологии методологические представления для понимания психологической природы конфликта, можно сформулировать положение, что объективно существующие противоречия не однозначно детерминируют конфликтное взаимодействие участников ситуации, но, напротив, они сами «конструируют» конфликт, приписывая ситуации соответствующее значение[6, С. 47]. Отсюда возникновение конфликтной ситуации не является простым следствием возникающих противоречий, но представляет собой

следующий процесс: конфликтная ситуация: внешняя ситуация —► определение ситуации —► конфликтная ситуация [6, С. 48].

Интерпретируя внешнюю ситуацию как конфликтную, человек начинает вести себя по правилам конфликтного взаимодействия, трансформируя тем самым ситуацию в конфликт. При этом принципиальное значение имеют две точки перехода: какие факторы обуславливают восприятие актуальной ситуации как конфликтной и как после определения ситуации как конфликтной осуществляется переход к конфликтному взаимодействию [6, С. 48-49].

В качестве главного признака, на основании которого человек определяет ситуацию как конфликтную, обычно рассматривается воспринимаемая несовместимость собственной цели и целей другой стороны. Конфликт – это не просто свойство ситуации, но скорее выводы, делаемые на ее основе; при этом если ситуация определяется как конфликтная, будут выбираться доказательства, поддерживающие эту схему [3, С.316].

Конфликтная ситуация включает в свою структуру ряд элементов. Важнейший из них – это непосредственные участники (стороны, оппоненты, субъекты) конфликта. Другой неперемный элемент — проблема, требующая своего решения, основная причина, «яблоко раздора», т.е. предмет конфликта [15, С. 587-588].

Выделяют также условия, определяющие конфликтную ситуацию:

- технические условия (количество лидеров в группах, степень организованности и сплочённости групп и т.п.);
- политические условия (определяются отношениями зависимости и власти);
- социальные условия (система коммуникации внутри группы, уровень взаимопонимания);
- психологические условия (зависят от личностных особенностей конфликтующих сторон, например, от адекватности их самооценки и т.п.) [13, С. 75-76].

Таким образом, неоспоримым фактом является то, что конфликты являются неотъемлемой частью человеческой жизни и их изучением занимаются исследователи по всему миру. Большинство ученых подчеркивают социальную значимость конфликта, определяя его как противоборство на основе различия в целях, мотивах, ценностях. Нельзя также забывать и о внутриличностном конфликте, основу которого составляет личность субъекта как устойчивая система социально-значимых черт, обусловленных системой общественных отношений, культурой и биологическими особенностями индивида. Внутриличностный конфликт предполагает взаимодействие двух и более сторон. В одной личности могут одновременно существовать несколько взаимоисключающих потребностей, целей, ценностей, интересов. Все они социально обусловлены, даже если носят чисто биологический характер, так как их удовлетворение связано с целой системой определенных социальных отношений.

1.2. Подходы к разрешению конфликтов для формирования психологического микроклимата

Педагогами и психологами продумываются и разрабатываются различные варианты и подходы для того, что люди в социуме могли преодолевать ссоры, конфликты. Микроклимат коллектива, спортивной команды, рабочей группы очень сильно влияет на состояние людей в этой группе. Поэтому если в коллективе назревают конфликты, имеется расклад в отношениях, то нужно непременно подбирать конкретную тактику, которую может подобрать как руководитель, так и психолог, которая будет направлена на формирование благоприятной обстановки и психологического микроклимата.

Если среди людей стадия назревания и зарождения конфликта прошла, а за ней наступает дальнейшая стадия – сам конфликт, то руководитель должен понять и разобраться в случившемся. Для первого метода можно использовать рассмотрение причин конфликта у лиц, с которыми произошел конфликт, при

этом они не находятся вместе, а руководитель обсуждает с каждым по отдельности, что случилось, как они смотрят на сложившуюся конфликтную ситуацию. После принятия и выслушивания каждой из сторон, нужно построить конкретный план для разговора с людьми, которые конфликтовали между собой. Важно, чтобы все происходило в спокойной обстановке, если выяснять отношения на эмоциях, то это не поможет выйти из конфликта.

Устранять конфликты не имеет смысла, так как они будут возникать снова и снова, а то, из-за чего произошел конфликт, может опять повториться. Такими ситуациями нужно уметь управлять, нужно уметь подбирать правильные и грамотные слова, чтобы не быть на стороне определенного человека, а разделять мнения всех конфликтующих между собой людей. Если в конфликте принимают участие большое количество человек, то руководителю, после того, как он установил причину конфликта, нужно попытаться уменьшить количество конфликтующих лиц. Как уже отмечалось ранее, нужно с каждым по отдельности обговорить ситуацию, возможно, у кого-то из людей не окажется никаких претензий, и он будет исключен из конфликтующих людей, это нужно для того, чтобы с конфликтом было проще и удобно разбираться. Чем меньше выясняющих отношения, тем лучше можно будет устранить возникшую проблему [33, С. 35-39].

Если руководитель не может решить проблему, которая переросла в конфликт, то он может привлечь специалиста, который поможет разобраться с назревшими конфликтами в коллективе. Также не всегда руководитель при разрешении проблем может быть прав в своих доводах, например, с одной из сторон у него могут быть более близкие отношения, нежели с другой, в таком случае есть вероятность того, что он будет на стороне первого. При таком исходе событий конфликт сам по себе не решается, так как «обиженная» сторона перестанет верить в своего руководителя и теперь будет конфликтовать и с ним. Такая схема встречается довольно часто в коллективах, поэтому нужно привлекать компетентных лиц (конфликтологов, психологов, педагогов) [30, С. 79].

В 1972 году было разработано пять важных способов выхода из конфликтных ситуаций. Данный метод проработали К. У. Томас и Р.Х. Килменн. В его основу заложен такой принцип, что конфликт можно решить, учитывая намерения людей в нем, прописаны различные стили разрешения конфликта.

1. Стил ь уклонения. В его основу входит принцип того, что одна из сторон не намерена участвовать в зарождающемся конфликте. Если конфликтует большая группа лиц, то человек с таким стилем будет стоять в стороне, он не будет выдвигать какие-то свои требования, претензии, он не будет привлекать к себе особо внимания, будет ждать, когда все разрешится, желательно без его участия. Также в системе руководитель – подчиненный, подчиненный не всегда будет идти на конфликт со своим руководителем, он будет стараться сгладить конфликт или вообще просто выслушает все, что ему выскажут, не будет увеличивать напряжение, так как не хочет тратить свои силы и нервы на разрешение ситуации. Такая позиция имеет отрицательную сторону, по сути, конфликт никуда не уходит, он остается, его разрешение не произошло. Важно не допустить накапливания таких неразрешенных ситуаций, так как это откладывается на психике и личности человека [38, С. 30-31].

2. Стил ь конкуренции. Данный стил ь также включает в себя разрешение проблемной ситуации с помощью силы, она не является физической, а выражается в наличие власти в какой-либо области. Человек с таким стилем обладает волевыми характеристиками, его задача при любом конфликте быть первым, он использует свою харизму и ведет конфликт до конца, побеждая в нем. В таком случае отношения и мнения о таком человеке портятся, он вызывает неприязнь.

3. Стил ь сотрудничества. Является одним из позитивных стилей среди всех. При таком стиле конфликтующие стороны не объединяются друг против друга, а наоборот, ищут способы и методы решения различных вопросов. Конфликтующие стороны сами будут выяснять, что послужило причиной конфликта, как этого можно избежать, что нужно сделать чтобы в дальнейшем конфликт снова не повторился. При таком стиле любой конфликт перерастает в

проблему, которую можно решить, нужно просто подобрать «ключик» к ней [38, С. 35].

4. Стиль приспособления. При таком стиле человек не способен выносить свое мнение при всех, он отстоится в стороне и примет то положение, которое будет устраивать всех. Он не идет на конфликт, он спокойно всматривается в ситуацию, в коллектив и примыкает к тем, с кем, по его мнению, ему будет выгодно работать дальше [38, С. 40-41]. Желание принять такую сторону заключается в том, что человек понимает, что он зависит от этого человека, чью сторону ему нужно принять, он также хочет сохранить или наладить с ним отношения, либо очень зависит от него [37, С. 400].

5. Стиль компромисса. Такой стиль присущ больше руководителям коллективов. Руководитель, изучая причину конфликта между людьми, ищет компромисс, изучает все стороны конфликта, смотрит, как поступить лучше в конкретных ситуациях, учитывает интересы людей. Стиль компромисса всегда показывает, что руководитель умеет управлять своими сотрудниками, он четко знает, как должна развиваться его организация и что для этого нужно делать, как выходить из различных сложившихся проблем. Такого руководителя уважают, к нему не боятся идти с просьбами и проблемами, подчиненные знают, что он всегда выслушает и поможет им [38, С. 46-48].

Уметь управлять конфликтными ситуациями очень важно, так как это влияет на формирование психологического микроклимата коллектива. Чтобы коллектив был дружелюбный, дружный для этого нужно учитывать все пожелания лиц, состоящих в этом коллективе. При непонятных ситуациях не обвинять друг друга, а спокойно разрешать ситуации, если люди не справляются сами, руководитель должен подключаться к решению проблем.

Если в группе лиц случилось, что конфликт случился, то его нужно устранять, придерживаясь определенных правил. Во-первых, нужно выявить наличие конфликта, после чего разобраться в чем причина, источник данной ссоры. Затем нужно определить проблему, что волнует людей, что им не нравится, почему их мнения расходятся. После этого нужно поспособствовать

тому, чтобы, изучая причины, выделялись и возможные решения проблемы. Нужно понять, что конкретно не устраивает сторон, предложить им различные варианты выхода из конфликта. Важно оценить дальнейшие последствия выбора того или иного пути разрешения проблемной ситуации, выделить все позитивные и отрицательные стороны[39, С. 88].

Управление – это особый вид деятельности, превращающий «неорганизованную толпу в эффективную целенаправленную и производительную группу». Люди уже не предоставлены сами себе, при такой обстановке может возникнуть хаос, а наоборот, находятся в руках компетентного человека, который способен разрешить все проблемы, ответить на все вопросы[42, С. 105-106].

Управление конфликтами – это процесс целенаправленного воздействия на коллектив с целью устранения причин, породивших конфликт, и приведения поведения участников конфликта в соответствие со сложившимися нормами взаимоотношений. Тот, кто разрешает конфликт, обладает определенным багажом знаний в этом вопросе, он способен все разложить по полочкам, подобрать к каждому человеку свой собственный подход, умеет выслушать каждого и принять точку зрения, такой человек не руководствуется стандартными шаблонами, а наоборот, выходит за рамки. Но нужно уметь не только правильно управлять конфликтом, но и научить людей во время конфликта извлечь из него определенный жизненный опыт[45, С. 95-96].

У.Ф. Линкольн классифицирует причины конфликтов по пяти основаниям: информация, структура, ценности, отношения и поведение и выделяет факторы конфликтов:

1) Информационный фактор – это та информация, которая приемлема для одной стороны и неприемлема для другой. Это может быть: неполная, неточная информация одной из сторон; нежелательное обнародование; недооценка фактов при решении спорных проблем; дезинформация, слухи и т.д.

2) Структурный фактор – формальные и неформальные характеристики группы (специфика законной власти и законодательства, статуса, прав мужчины и женщины, их возраста, роли традиций, различных социальных норм и т.д.).

3) Ценностный фактор – принципы, которые провозглашаются или отвергаются; которым будут следовать все члены группы. Они вносят в группу чувство порядка и цель существования. Это такие ценности как:

- личные системы верований и поведения (предрассудки, предпочтения и т.д.);
- системы верований и поведения общества;
- ценности всего человечества;
- профессиональные ценности;
- религиозные, культурные, региональные, местные и политические ценности [45, С. 96].

4) Фактор отношения – удовлетворение от взаимодействия двух или более сторон или его отсутствие. Внимание уделяется на следующих аспектах:

- основа отношений (добровольные или принудительные);
- сущность отношений (независимые, зависимые, взаимозависимые);
- ожидания от взаимоотношений;
- важность взаимоотношений;
- ценность взаимоотношений;
- длительность взаимоотношений;
- совместимость людей в процессе взаимоотношений;
- вклад сторон во взаимоотношения и т.д [45, С. 98].

Меры по минимизации конфликтов включают:

- временные паузы и обдумывания перед действиями;
- меры по формированию доверия;
- усилия по пониманию мотивов конфликта;
- выслушивание всех заинтересованных сторон;
- поддерживание позиции равноценного обмена;

- деликатное обучение всех участников техникам работы с конфликтами;
- готовность признавать ошибки;
- поддержание равного статуса всех участников конфликта [45, С. 98].

Конфликт в коллективе – это осознанное противоречие между общающимися членами этого коллектива, который сопровождается попытками его решить на фоне эмоциональных отношений. Для разрешения конфликтов члены коллектива пользуются определенными стратегиями поведения, а именно стратегией конкуренции, приспособления, избегания, компромисса и сотрудничества [50, С. 41-42].

Эффективное управление конфликтами в команде требует, в первую очередь наличия определенной квалификации у руководителя или специально сформированных органов, отвечающих за разрешение конфликтов в организации. При разрешении конфликтов команде следует уделять внимание структурным методам управления конфликтной ситуацией: разъяснению требований, использованию координационных и интеграционных механизмов, установлению общеорганизационных комплексных целей и использованию системы вознаграждений [50, С. 43].

Современная конфликтология сформулировала условия, при которых возможно успешное разрешение социальных конфликтов. Одним из важных условий является современный и точный диагноз его причин. А это предполагает выявление объективно существующих противоречий, интересов, целей [49, С. 47-48]. Проведенный под таким углом зрения анализ позволяет очертить «деловую зону» конфликтной ситуации.

Конфликтология выработала ряд рекомендаций, следование которым ускоряет процесс разрешения конфликта. Во время переговоров приоритет должен отдаваться:

- Обсуждению содержательных вопросов.

- Стороны должны стремиться к снятию психологической и социальной напряженности.
- Стороны должны демонстрировать уважение друг к другу.
- Участники переговоров должны стремиться превратить значительную и скрытую часть конфликтной ситуации в открытую, гласно и доказательно раскрывая позиции друг друга и сознательно создавая атмосферу публичного равноправного обмена мнениями.
- Все участники переговоров должны проявлять склонность к компромиссу[35, С. 25-26].

Большое значение имеет заключительная послеконфликтная стадия. На этой стадии должны быть предприняты усилия по окончательному устранению противоречий интересов, целей, установок, ликвидирована социально-психологическая напряженность и прекращена любая борьба.

Урегулированный конфликт способствует улучшению социально-психологических характеристик как отдельных групп, так и межгруппового взаимодействия. Он способствует сплоченности групп, повышает уровень идентификации ее членов с общими целями и удовлетворенности в группе. Вместе с тем, он развивает уважительное отношение к бывшим оппонентам, позволяет лучше понять их интересы, цели и побуждения [36, С. 69-70].

После этого выбирается оптимальная стратегия разрешения конфликтной ситуации: уход от конфликта, силовые методы, стиль сотрудничества, стремление войти в положение другой стороны, стремление к компромиссу.

Уступившая сторона выполняет требования оппонента, или принимает извинения за допущенные недостатки в деятельности, поведении или общении. Если же стороны понимают, что проблема важна для каждой из них, и она стоит того, чтобы ее решить с учетом обоюдных интересов, то они используют путь переговоров[19, С. 69-71].

Таким образом, в самом общем виде можно определить три класса причин возникновения конфликтов. Во-первых, конфликты в современном обществе представляют собой порождение и проявление объективно существующих

социально-экономических противоречий. Конфликты происходят из-за разных потребностей, мотивов, целей деятельности и поведения людей. И еще одной из причин конфликта является конфликт из-за различия в установках, мотивах поведения, целях и стремлениях людей, обусловленных их полом, возрастом.

1.3. Управление конфликтными ситуациями в спортивной деятельности

Главным для формирования благоприятного психологического микроклимата в коллективе является наличие компетентного руководителя, который в свою очередь умеет налаживать отношения со своими коллегами, умеет выстраивать доброжелательные отношения между людьми. Конфликты являются одним из основоположников того, что климат в коллективе нарушается.

Если в коллективе преобладает негатив, зло, различные проблемы никогда не решаются, то в таком коллективе никогда не будет результатов, хороших отношений между группой лиц. Так и в спортивной команде, если там сформировался неблагоприятный микроклимат, то в такую команду не хочется приходить, спортсмены там надолго не задерживаются, спортивные результаты падают. Во время хорошего микроклимата все друг другу рады, спортсмены ждут тренировочного дня, не только для того, чтобы тренироваться, но и для того, чтобы пообщаться со своими друзьями, в такой команде люди будут думать о том, как сделать лучше, чтобы команда победила, все друг за друга горой.

Изучению психологического микроклимата и конфликтных ситуаций уделялось много внимания со стороны психологов, педагогов, конфликтологов. Несомненно, микроклимат и конфликты связаны между собой. Конфликты влияют на микроклимат, так же и микроклимат влияет на конфликты. Тренер при разрешении споров, должен понять в чем причина, услышать каждого конфликтующего и принять такую позицию, чтобы она не была против одного и другого спорящего. Если же руководитель не в силах решить проблему, то можно привлечь более компетентных лиц, которые хорошо разбираются в данной области[38, с. 47-49].

Спортивная конфликтология, опираясь на психологию, считает, что существует большое количество решений управления конфликтами. Их разделяют на несколько групп, каждая имеет свою сферу применения:

– Внутриличные (данные методы влияют на человека и заключаются в правильной организации своего поведения, умение выражать свою точку зрения, не вызывая негативной защитной реакции со стороны оппонента). Умение выразить свои чувства и мысли в конкретном споре является главной задачей при разрешении спорных вопросов. Если человек собран и сдержан, то он выйдет из любого конфликта, максимально уменьшив ссоры между спорящих людей.

– Межличностные переговоры. Метод используется для передачи другому лицу личного отношения к определенному предмету без обвинений и требования, с целью изменить индивидуальное отношение другого человека (способ «Я – высказывание»). Метод позволяет человеку отстоять свою позицию, не превращая оппонента в противника. «Я – высказывание» особенно эффективно, когда человек находится в отчаянии.

– Структурный метод влияет на участников организационных конфликтов, которые возникли из-за неправильного распределения прав, функций, ответственности, из-за плохой организации отдыха, тренировочного времени, несправедливости системы мотивации и стимулирования спортсменов и др.[43, С. 85-89].

Разъяснение требований, является эффективным методом предотвращения и урегулирования конфликта. Каждый спортсмен должен четко представлять себе свои обязанности, ответственность и права. Использование координационных механизмов – привлечение структурных подразделений спортивной организации и управленческих лиц в процесс управления, в случае если необходимо вмешаться в конфликт и помочь в решении спорных вопросов. Наиболее распространенным механизмом является: иерархия полномочий – она упорядочивает взаимодействие людей, принятие решений и информационные потоки внутри организации [16]. Если присутствует расхождение представлений

спортсмена, то конфликт можно избежать, обратиться к общему тренеру (или управленческому лицу) с предложением принять необходимое решение. Уточнение или разработка общих организационных целей, позволит объединить усилия всех спортсменов команды, направить их на решение оперативных задач [16].

Сглаживание конфликта срабатывает, когда одна из сторон соглашается с претензией. Однако, данный подход не решает конфликт, наоборот, может даже усугубить ситуацию. Сглаживание может подорвать доверие партнёра. Для сглаживания свойственно коммуникативное поведение [40, С. 12-13].

Помимо видов, система управления спортивными конфликтами характеризуется определенными уровнями данного управления, к числу которых можно отнести:

- высший, или на уровне общества в целом. В данном случае имеются ввиду такие средства и способы регулирования конфликтов, которые используются организациями и учреждениями федерального статуса (государственные органы власти, общественные спортивные организации и учреждения всероссийского масштаба и т.п.), и эффект от использования которых носит, по существу, национальный характер;

- промежуточный. На данном уровне в качестве регуляторов конфликтных отношений выступают социальные институты: мораль, право, религия, воспитание, образование и т.п. Одним из мощных регуляторов конфликтных отношений в сфере спорта выступает право. Например, грамотно составленный контракт со спортсменом позволяет достаточно успешно предупреждать возникновение возможных конфликтов с тренером и менеджером, а в случае их возникновения – с меньшими потерями их разрешить;

- низший, или управление конфликтами на уровне малой социальной группы (команды) и отдельных личностей. Если на предыдущих уровнях оказывалось преимущественно косвенное влияние на регулирование конфликтов в реальном тренировочном процессе, то низший уровень характеризуется прямым

характером данного регулирования, т.е. непосредственным взаимодействием конфликтантов [25, С. 25].

Функционирование системы управления спортивным конфликтом представляет собой совокупность и определенную последовательность действий конфликтантов, направленных на достижение поставленных ими целей, т.е. того или иного исхода конфликта.

По своей сути, основные функции управления спортивным конфликтом между спортсменами представляют собой шаги функционирования механизма данного управления, связанные между собой в логическую целесообразную цепочку действий конфликтантов по достижению поставленных целей [6, С. 49].

Первым «шагом» (функцией) в данной цепочке является диагностика конфликтной ситуации, т.е. получение исходной информации о конфликтах и их взаимоотношениях. Прежде всего, необходима информация о причинах, приведших к данной ситуации, и планах действий противоположных сторон.

После анализа результатов диагностики конфликтных отношений наступает черед следующего элемента, или «шага», механизма управления конфликтами. Им является прогнозирование исхода возникшего острого разногласия между людьми. Конечной целью данного «шага» в общем механизме развития конфликта является принятие решения: вступить или не вступить в конфликтные отношения. Эффективность принятия решения в конфликтной ситуации зависит от нескольких факторов. От полноты и глубины информации о собственных ресурсах, т.е. знания собственных сильных и слабых сторон, их соотношения между собой применительно к конкретной конфликтной ситуации и т.д. От полноты и глубины информации о ресурсах противника [8, С. 23].

В зависимости от соотношения данных факторов личность или группа, коллектив принимает решение вступать или не вступать в данный момент в конфликтные отношения.

Если принято решение вступать в конфликт, в действие включается третий элемент механизма управления им – планирование конфликтного взаимодействия. Общая цель конфликтных взаимоотношений – достижение

победы: конкретизируется на данном этапе в виде нескольких групп задач: определение ведущих видов управленческих воздействий, выбор соответствующих им средств и методов воздействия, учет ведущих условий конфликтного взаимодействия [8, С. 24-25].

В процессе планирования конфликтного взаимодействия разрабатываются основные стратегии поведения. К их числу можно отнести:

а) предупреждение (т.е. профилактику) конфликта, в основе которого лежит комплекс мероприятий, способствующих тому, что столкновение не успевает достичь максимально высокой степени остроты и тем самым не успевает оказать деструктивное влияние;

б) разрешение конфликта, наступающее в том случае, если профилактические мероприятия оказались неэффективными[9, С. 71-72].

Необходимо указать на следующее: профилактические меры не всегда должны с большой необходимостью предшествовать процедурам разрешения конфликта, ведь конфликты между спортсменами, не всегда имеют деструктивное значение. Зачастую конфликт выступает в качестве конструктивного, позитивного фактора. Следовательно, в таких случаях отпадает необходимость в комплексе операций по предупреждению конфликта.

Как отмечалось выше, в процессе планирования конфликтного взаимодействия входит также и выбор соответствующего вида или нескольких видов управления. Из существующих видов социального управления одним из ведущих видов управления конфликтами в сфере спорта является духовное, тем более на уровне спортивной микросреды. К числу разновидностей данного вида управленческих воздействий относятся:

а) социально-психологическое управление, связанное с познанием закономерностей непосредственного (контактного) общения между людьми как межличностного, так и внутри- и межгруппового характера. Конкретными механизмами данного вида управления конфликтами являются: механизм влияния, протекающий в форме следующих тактик поведения: демонстрация усиления собственных ресурсов; выжидание, удержание предыдущего состояния;

риск, принуждение; ложные маневры, дезинформация. Механизм научения, в деятельности которого существенны два аспекта: распознавание личностных характеристик друг друга и набора тактик поведения. Механизм «приближения-избегания». Механизм оценки выигрышей и проигрышей.

б) рефлексивное управление. Суть данного вида управления отражена в следующем высказывании В.А. Лефера: «Процесс передачи оснований для принятия решений одним из противников другому мы будем называть рефлексивным управлением», т.е. под рефлексией в данном случае понимается размышление за другое лицо, способность поставить себя на место противника, чтобы определить возможный ход его мыслей. Выделяют следующие свойства рефлексии: глубина – степень проникновения во внутренний мир человека; обширность – количество людей, чей внутренний мир одновременно анализируется; сложность и истинность.

После того, как было принято решение о вступлении в конфликт и разработана программа действий в конфликтной ситуации, наступает этап непосредственного исполнения задуманной стратегии и тактики поведения[22, С. 211-214].

Таким образом, управление конфликтами, возникающими в процессе спортивной деятельности между спортсменами представляют собой один из видов социального управления. Психолого-педагогический аспект управления конфликтами является одним из наиболее значимых рычагов воздействия на конфликтующих спортсменов в реальном процессе подготовки. Тренеру важно найти подход к каждому спортсмену, уметь выслушивать и понимать при конфликтах обе конфликтующие стороны.

ВЫВОДЫ ПО ПЕРВОЙ ГЛАВЕ

Главным для формирования благоприятного психологического микроклимата в коллективе является наличие компетентного руководителя, который в свою очередь умеет налаживать отношения со своими коллегами, умеет выстраивать доброжелательные отношения между людьми. Конфликты являются одним из основоположников того, что климат в коллективе нарушается.

Если в коллективе преобладает негатив, зло, различные проблемы никогда не решаются, то в таком коллективе никогда не будет результатов, хороших отношений между группой лиц. Так и в спортивной команде, если там сформировался неблагоприятный микроклимат, то в такую команду не хочется приходить, спортсмены там надолго не задерживаются, спортивные результаты падают. Во время хорошего микроклимата все друг другу рады, спортсмены ждут тренировочного дня, не только для того, чтобы тренироваться, но и для того, чтобы пообщаться со своими друзьями, в такой команде люди будут думать о том, как сделать лучше, чтобы команда победила, все друг за друга горой.

Изучению психологического микроклимата и конфликтных ситуаций уделялось много внимания со стороны психологов, педагогов, конфликтологов. Несомненно, микроклимат и конфликты связаны между собой. Конфликты влияют на микроклимат, так же и микроклимат влияет на конфликты. Тренер при разрешении споров, должен понять в чем причина, услышать каждого конфликтующего и принять такую позицию, чтобы она не была против одного и другого спорящего. Если же руководитель не в силах решить проблему, то можно привлечь более компетентных лиц, которые хорошо разбираются в данной области.

Конфликт в коллективе – это осознанное противоречие между общающимися членами этого коллектива, который сопровождается попытками его решить на фоне эмоциональных отношений в рамках организации или в между-организационном пространстве.

Конфликт складывается из нескольких составляющих: конфликтной ситуации, инцидента и участников конфликта. Существуют разнообразные виды конфликтов: межличностный конфликт, межгрупповой конфликт, личностно-групповой конфликт, внутриличностный конфликт. Кроме того, конфликты делятся на деловые (спортивно-деловые) и личные, реальные и латентные, конструктивные и деструктивные. Тренер и учитель физической культуры должны обладать навыками конструктивного разрешения конфликтов, управления конфликтами и навыками предотвращения конфликтов. Управление

конфликтами в спортивной команде является одной из задач тренера. Для этого тренер должен использовать весь имеющийся в его распоряжении потенциал психолого-педагогических методов убеждения и воздействия.

Проблема профилактики и разрешения конфликтов в спортивной команде является чрезвычайно актуальной, особенно для юношеского возраста со свойственными ему максимализмом и конфликтностью, и для баскетбола как чрезвычайно контактного вида спорта.

ГЛАВА 2. МЕТОДЫ И ОРГАНИЗАЦИЯ ИССЛЕДОВАНИЯ

2.1. Методы исследования

На каждом этапе работы, в зависимости от задач и целей исследования, были использованы теоретические и эмпирические методы исследования:

1. Теоретический анализ и обобщение научной и учебно-методической литературы по проблеме исследования.
2. Анкетирование.
3. Педагогический эксперимент.

Подобранные методы исследования в полной мере отражают задачи магистерской работы. Основная цель исследовательской работы заключается в изучении влияния программы по формированию психологического микроклимата через разрешение конфликтных ситуаций в спортивной команде по баскетболу в детско-юношеской спортивной школе № 2 города Тобольска. Изучая причины конфликтных ситуаций, которые возникают в спортивной команде по баскетболу и, разработав программу, обеспечивающую разрешение и предупреждение конфликтов, можно сформировать психологический микроклимат, благоприятные отношения между членами спортивной команды по баскетболу, и повысить результативность спортивной деятельности. Перечисленные выше методы позволяют всецело изучить данную тематику исследования.

К основным методам исследования можно отнести: анкетирование и педагогический эксперимент. Благодаря методу анкетирования можно выявить уровень знаний спортсменов по вопросам конфликта и вопросам выхода из конфликтных ситуаций, также анкетирование позволяет определить умеют ли спортсмены разрешать конфликты самостоятельно и в чем видят причины конфликтных ситуаций, и с помощью полученных данных можно разработать программу, направленную на умение спортсменов разрешать различные конфликтные ситуации. На основе данных метода анкетирования строится педагогический эксперимент, выводы диссертации опираются на его результат. Итог эксперимента заключается в том, чтобы полученные результаты можно

использовать при работе с другими спортсменами и спортивными командами, с целью управления и позитивного разрешения любых конфликтных ситуаций.

Теоретический анализ и обобщение научной и учебно-методической литературы по проблеме исследования

Данный метод исследования направлен на изучение теоретических аспектов проблем формирования психологического микроклимата в спортивной команде. Теоретический анализ затронул рассмотрение подходов к определению содержания понятия «психологический микроклимат», «конфликтная ситуация», также были выделены подходы к разрешению конфликтных ситуаций в коллективе, рассмотрены методы управления конфликтными ситуациями в спортивной деятельности.

Анализ литературных источников в процессе исследования позволил конкретизировать цель, задачи, гипотезу, подобрать методы исследования. Всего было изучено и проанализировано 50 источников литературы, касающихся темы магистерской работы.

Анкетирование

В ходе исследования по проблеме формирования психологического микроклимата через разрешение конфликтных ситуаций в спортивной команде, по выявлению отношения спортсменов к конфликтным ситуациям, по определению уровня знаний по вопросам конфликта и выхода из конфликтов, а также по выявлению причин, способствующих возникновению конфликтных ситуаций, было проведено анкетирование (Приложение 1).

Метод анкетирования позволяет на основе ответов на предложенные вопросы выявить точки зрения, которые имеются у респондентов по теме исследования. В данной работе использовалось анкетирование закрытого типа, респондентам нужно было выбрать ответ (или несколько ответов) из предложенных вариантов. По результатам анкетирования была разработана программа, направленная на умение выходить и предупреждать конфликтные ситуации, с целью формирования благоприятного психологического микроклимата в группе.

В анкету были включены три блока вопросов, первый блок позволял определить уровень знаний спортсменов по вопросам конфликта, по вопросам выхода из конфликтных ситуаций. Второй блок вопросов был основан на выявление отношения спортсменов к конфликтным ситуациям. Третий блок вопросов был направлен на выяснение причин конфликтных ситуаций у спортсменов.

По выявлению уровня знаний у респондентов по вопросам конфликта использовался блок вопросов, спортсменам предлагались такие вопросы как: «Знаешь ли ты, что такое конфликтная ситуация?», «Что же такое конфликтная ситуация?» (на этот вопрос спортсмены давали развернутые ответы), «Знаешь ли ты, как выйти из конфликтной ситуации?», «Знаешь ли ты, что делать во время конфликта?», «Знаешь ли ты, что конфликта можно избежать?», «Если баскетболист конфликтует из-за того, что кто-то его ударил в ходе баскетбольной игры, знаешь ли ты как помочь не ссориться этим людям?», «Двое ребят дерутся из-за баскетбольного мяча, знаешь ли ты кого нужно позвать, чтобы драка прекратилась?». Данный блок вопросов позволяет выявить уровень осведомленности у спортсменов по теме исследования, благодаря полученным результатам разрабатываются задания, с помощью которых можно повысить уровень знаний о конфликтах и способах их разрешения.

В анкете содержится блок вопросов, который помогает понять, как спортсмены могут выйти из конфликтных ситуаций, умеют ли они разрешать конфликты самостоятельно, либо с помощью третьих лиц. Респондентам нужно было ответить на такие вопросы как: «Как ты выходишь из конфликта? (из таких ситуаций, когда с тобой кто-то ссорится)», «Случались ли в твоей команде конфликтные ситуации?», «Если ты видишь конфликтную ситуацию между баскетболистами, что ты делаешь?», «Конфликты часто происходят в вашей команде?», «Какое поведение типично для тебя в конфликтной ситуации?», «Что бы ты посоветовали человеку, если нарушаются его права?», «Есть ли у вас в команде те, с кем ты часто вступаешь в конфликт?», «Каким образом

справляешься с конфликтами ты сам?», «Если зарождается конфликт, что ты сделаешь?»).

При анкетировании опрашиваемым нужно было выбрать варианты ответов на вопросы из третьего блока, благодаря выбору ответов, можно узнать, в чем видят основные причины конфликтных ситуаций в команде. Данный блок вопросов дает понять, какие причины конфликтов в первую очередь возникают между спортсменами, также на основе полученных данных можно разработать программу, которая позволит сформировать благоприятную атмосферу между спортсменами и при возникновении конфликтов, они умели их разрешать.

Также для изучения психологического микроклимата в коллективе была проведена экспресс-методика изучения социально-психологического микроклимата в учебном коллективе (А.Н. Лутошкина) (вопросы модифицированы под спортивную группу). С данной методикой можно ознакомиться в Приложении 2.

Педагогический эксперимент

Данный метод используется с целью выяснения эффективности применения нового содержания и форм работы, для проверки и обоснования заранее разработанной гипотезы.

Для формирования благоприятного психологического микроклимата в спортивной команде по баскетболу на базе детско-юношеской спортивной школы № 2 города Тобольска, был проведен педагогический эксперимент.

С целью формирования благоприятного психологического микроклимата в спортивной команде, предлагается разработать программу, содержащую несколько теоретических и практических занятий с баскетболистами на базе ДЮСШ № 2 города Тобольска. Для проведения эксперимента со спортсменами было организовано 5 теоретических встреч и 5 практических занятий, которые проводились в течение 5 месяцев: с декабря 2018 года по апрель 2019 года.

2.2. Организация исследования

Исследование проводилось с целью изучения причин конфликтных ситуаций в спортивных командах по баскетболу, а также для разработки программы по предупреждению конфликтных ситуаций и сформированности благоприятных отношений между членами спортивной команды по баскетболу, повышению результативности спортивной деятельности. Исследование проходило в период с октября 2018 года по май 2019 года, испытуемыми были выбраны спортсмены детско-юношеской спортивной школы № 2 в городе Тобольск, количество которых составило 100 человек. Для исследования было взято 5 команд по 20 человек в каждой. С каждой из команд с декабря 2018 года по апрель 2019 года раз в месяц была организована теоретическая встреча и одна практическая. Встречи включали в себя различные задания, тренинги, просмотры видеоматериалов, связанных с конфликтными ситуациями и разбор их.

Исследование проводилось поэтапно с октября 2018 года по май 2019 года и состояло из трех этапов:

1. Постановочный (октябрь – ноябрь 2018 гг.) - происходило определение цели и задач исследования, выбор объекта и предмета исследования; выдвижение основной гипотезы исследования; изучение научных работ, основных концепций по теме исследования. Были изучены теоретические и практические аспекты, связанные с управлениями конфликтными ситуациями в коллективах, проанализированы работы, отражающие понятия «конфликт» и «конфликтная ситуация».

2. Исследовательский (декабрь 2018 – май 2019 гг.) – разработка анкетирования для исследования по проблеме формирования психологического микроклимата в спортивной команде через разрешение конфликтных ситуаций. В анкету были включены вопросы, определяющие уровень знаний, отношение спортсменов к конфликтам, выяснение причин конфликтных ситуаций среди спортсменов.

На данном этапе произведен первичный анализ по изучению отношения к конфликтным ситуациям и выявления причин конфликтных ситуаций в спортивных командах по баскетболу. Обработка и интерпретация данных. Составление плана и занятий, направленных на умение разрешать и предупреждать конфликтные ситуации в спортивной команде. Было организовано 5 теоретических встреч и 5 практических занятий, в течение этих встреч детям, посещающим занятия по баскетболу, в интересной форме была представлена информация о конфликтных ситуациях, о способах их разрешения, разработанные тренинги позволяли разобрать различные конфликты и выходы из них.

Также на исследовательском этапе был проведен формирующий эксперимент по разработанной программе и изучение результатов опытно-экспериментальной работы путем сопоставления данных констатирующего и контрольного обследования.

3. Итоговый (май 2019 г.) -аналитическое обобщение полученных экспериментальных данных, окончательному изучению и обобщению полученных материалов всего исследования, формированию выводов исследования, обоснованию практической значимости исследования.

ВЫВОДЫ ПО ВТОРОЙ ГЛАВЕ

Исследование, направленное на изучение отношения к конфликтным ситуациям и выявления причин конфликтных ситуаций в спортивных командах по баскетболу, проводилось на базе детско-юношеской спортивной школы № 2 города Тобольска.

В ходе исследовательской работы было проведено анкетирование, которое определяло отношение спортсменов к конфликтным ситуациям, определение уровня знаний по вопросам конфликта и выхода из конфликтов, а также выявление причин, которые способствуют возникновению конфликтных ситуаций. В исследовании приняли участие 100 спортсменов.

Проанализировав итоги констатирующего эксперимента, была составлена и внедрена в спортивную деятельность программа, обеспечивающая разрешение и

предупреждение конфликтов с целью формирования благоприятного психологического микроклимата в спортивной команде. Целью данной программы является формирование благоприятных отношений между членами спортивной команды по баскетболу и повышение результативности спортивной деятельности.

Оценка эффективности работы показала, что большинство спортсменов стали больше знать информации по вопросам разрешения конфликтных ситуаций, стали больше знать о конфликтах и их природе, смогут в дальнейшем грамотно выходить из конфликтных ситуаций. Большой процент опрошенных стали считать, что если назревает конфликт, то не нужно его увеличивать и конфликтовать, нужно самому начать выполнять первые действия, чтобы конфликтная ситуация не переросла в конфликт.

Таким образом, разработанная программа, включающая в себя теоретические и практические задания, позволила повысить уровень знаний спортсменов о конфликтах, и научила управлять конфликтными ситуациями в спортивной команде, улучшила отношения между спортсменами, тем самым повысила психологический микроклимат в команде.

ГЛАВА 3. РЕЗУЛЬТАТЫ ИССЛЕДОВАНИЯ И ИХ ОБСУЖДЕНИЕ

3.1. Результаты констатирующего эксперимента по выявлению отношения и причин конфликтных ситуаций в спортивной команде по баскетболу

Исследование, направленное на изучение отношения к конфликтным ситуациям и выявление причин конфликтных ситуаций в спортивных командах по баскетболу, проводилось на базе детско-юношеской спортивной школы № 2 города Тобольска. На данном этапе исследовательской работы было проведено анкетирование, которое определяло отношение спортсменов к конфликтным ситуациям, определение уровня знаний по вопросам конфликта и выхода из конфликтов, а также выявление причин, которые способствуют возникновению конфликтных ситуаций. В исследовании приняли участие 100 спортсменов. Также для изучения психологического микроклимата в спортивных группах была проведена экспресс методика А.Н. Лутошкина.

Результаты по экспресс методике А.Н. Лутошкина

Для изучения психологического микроклимата спортсменам была представлена таблица, в которой располагались различные утверждения, опрашиваемым нужно было выбрать определенный балл, как часто или редко у них в группе происходит то или иное утверждение. Вопросы были модифицированы под спортивную команду. Результаты представлены на рисунке 1.

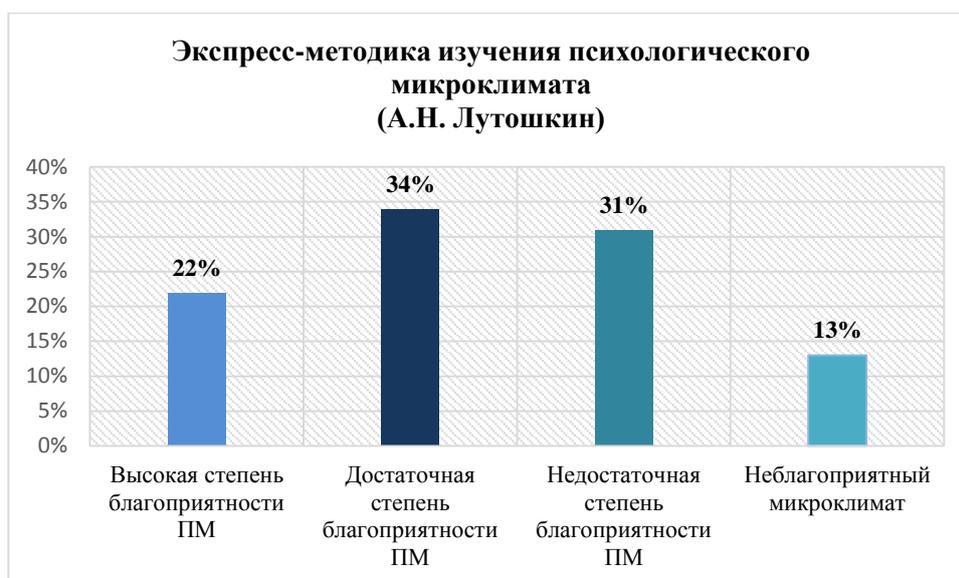


Рис. 1 Экспресс методика изучения психологического микроклимата (А.Н. Лутошкин)

Как видно из диаграммы только 22% опрошиваемых отметили высокую степень благоприятности психологического микроклимата. Хочется отметить, что с каждым опрошиваемым было проведено небольшое собеседование по данной методике, чтобы понять, чем руководствовался спортсмен, выбирая тот или иной ответ. Опрошиваемые отметили, что им нравится посещать занятия по баскетболу, они любят данный вид спорта, любят знакомиться и помогать своим товарищам. 34 % отметили достаточную степень благоприятности психологического микроклимата, им нравится быть частью команды, у них есть друзья, они любят общаться с коллективом, но иногда бывает, но очень редко ссорятся со своими членами команды. 31 % отметил, что у них происходят очень часто ссоры с девочками, иногда им становится грустно и они хотят уйти домой с занятия, потому что они обижаются и у них нет настроения. 13% отметили, что очень часто они ссорятся в коллективе, их обижают, не дают мяч во время игры, что их не устраивает, им становится обидно.

Для изучения конфликтности в коллективе было разработано анкетирование. Анкетирование состояло из вопросов, которые были разбиты на три блока.

1. Блок вопросов для выявления определения уровня знаний спортсменов по вопросам конфликта, по вопросам выхода из конфликтных ситуаций (пример).

1 блок

Вопросы по выявлению знаний о конфликте и конфликтной ситуации

1. Знаешь ли ты, что такое конфликтная ситуация?
2. Что же такое конфликтная ситуация? (на этот вопрос спортсмены давали развернутые ответы).
2. Знаешь ли ты, как выйти из конфликтной ситуации?
3. Если баскетболист конфликтует из-за того, что кто-то его ударил в ходе баскетбольной игры, знаешь ли ты как помочь не ссориться этим людям?
4. Двое ребят дерутся из-за баскетбольного мяча, знаешь ли ты кого нужно позвать, чтобы драка прекратилась?

На вопрос о том, знают ли спортсмены что такое конфликт и конфликтная ситуация, были получены следующие ответы: 90% отметили, что знают, 10% - затрудняются ответить (Рис. 2).



Рис. 2. Информированность спортсменов о понятие «конфликт»

На вопрос «Что же такое конфликтная ситуация?» (на этот вопрос спортсмены давали развернутые ответы). Варианты ответов представлены на Рисунке 3.



Рис. 3. Описание определения «конфликтная ситуация»

Данный вопрос был открытого типа, спортсмены могли написать, как они определяют конфликт и конфликтную ситуацию. Большинство ответов было про то, что конфликтная ситуация – это когда кто-то затевает драку из-за того, что что-то не поделили, так ответил 31 человек. Хочется отметить, что ответы немного отличались в плане записи, но на диаграмме представлены обобщенные ответы, то есть кто-то мог ответить коротко «драка», такой ответ приравнивается к ответам – «когда люди дерутся». 20 человек отметили, что конфликтная ситуация – это просто драка, которая начиналась без какого-либо инцидента. 6 человек понимают конфликтную ситуацию, как просто словесную перепалку, когда кто-то на кого-то кричит.

Также спортсменам был предложен следующий вопрос: «Знаешь ли ты, как выйти из конфликтной ситуации?», были получены следующие данные: 66% не знают, как бы они повели себя в конфликтной ситуации, 26% опрошенных спортсменов владеют данной информацией, 8% мало информированы в данном вопросе (Рис. 4).



Рисунок 4. «Знаешь ли ты, как выйти из конфликтной ситуации?»

Также был представлен открытый вопрос: «Как ты выходишь из конфликтных ситуаций?», «Из таких ситуаций, когда с тобой кто-то ссорится?». Результаты представлены на рисунке 5.



Рисунок 5. Как выходят из конфликтных ситуаций

31 человек ответил, что не знает, как выходить из конфликтных ситуаций. 26 спортсменов во время ссоры и конфликтов продолжают выяснять отношения и ругаются вместе с тем, кто начал конфликт. Только 5 спортсменов не обращают внимания на конфликт. 23 человека не знают, как выходить из конфликтов, они начинают обижаться или плакать. Данные ответы показывают, что спортсмены плохо справляются с конфликтами в коллективе, такое разрешение конфликтов приведет к неблагоприятному микроклимату в коллективе, а это повлечет за

собой разлад команды, негативную атмосферу в группе, плохие спортивные результаты.

На вопрос: «Двое ребят дерутся из-за баскетбольного мяча, знаешь ли ты кого нужно позвать, чтобы драка прекратилась?» опрошиваемые дали следующие ответы: 79% опрошенных знают, кого бы они позвали на помощь (тренера), 10% не знают, как им поступать в ходе конфликта других людей, 11% затрудняются ответить на данный вопрос.



Рисунок 6. Информированность о помощи

Таким образом, результат исследования по знаниям спортсменов о конфликтных ситуациях, говорит о том, что большинство знают, что такое конфликт, но мало кто знает, как правильно выйти из конфликта, как решить конфликтную ситуацию, не знают, что делать, если конфликтуют другие спортсмены, но большой процент опрошиваемых знают, что в случае конфликтных ситуаций нужно вызывать тренера.

2. Выявление отношения спортсменов к конфликтным ситуациям. В анкете содержится блок вопросов, который помогает понять, как спортсмены могут выйти из конфликтных ситуаций, умеют ли они разрешать конфликты самостоятельно, либо с помощью третьих лиц. Вопросы представлены в таблице (пример).

2 блок

Вопросы по выявлению отношения к конфликтным ситуациям

1. Случались ли в твоей команде конфликтные ситуации?
2. Если ты видишь конфликтную ситуацию между баскетболистами, что ты делаешь?
3. Конфликты часто происходят? (Во время тренировки. Во время отдыха. После тренировки).
4. Какое поведение типично для тебя в конфликтной ситуации?
5. Что бы ты посоветовали человеку, если нарушаются его права?
6. Есть ли у вас в команде те, с кем ты часто вступаешь в конфликт?
7. Каким образом справляешься с конфликтами ты сам?

На вопрос: «Какое поведение типично для тебя в конфликтной ситуации?» опрашиваемые спортсмены могли выбирать по несколько ответов. В ходе изучения ответов можно выделить, что большинство спортсменов привыкли уступать и просить прощения, пробуют договориться при каком-либо конфликте. Но также есть и те, кто во время конфликта раздражается, может дать сдачи.



Рис. 7. Поведение при конфликте

На вопрос о том, как бы поступили опрашиваемые в ходе того, что они увидели бы конфликтную ситуацию, были получены следующие результаты. Большинство ответили, что позвонят тренеру (79 ответов), половина ответов была за то, что баскетболисты готовы подойти и помочь решить ситуацию. Однако 16 ответов было за то, что дети готовы позвать своих друзей, чтобы они посмотрели на конфликт со стороны. Для того, чтобы таких ответов было меньше, нужно

составить правильную методику для управления конфликтными ситуациями, чтобы спортсмены как можно меньше конфликтовали и могли найти выход с различных проблем.

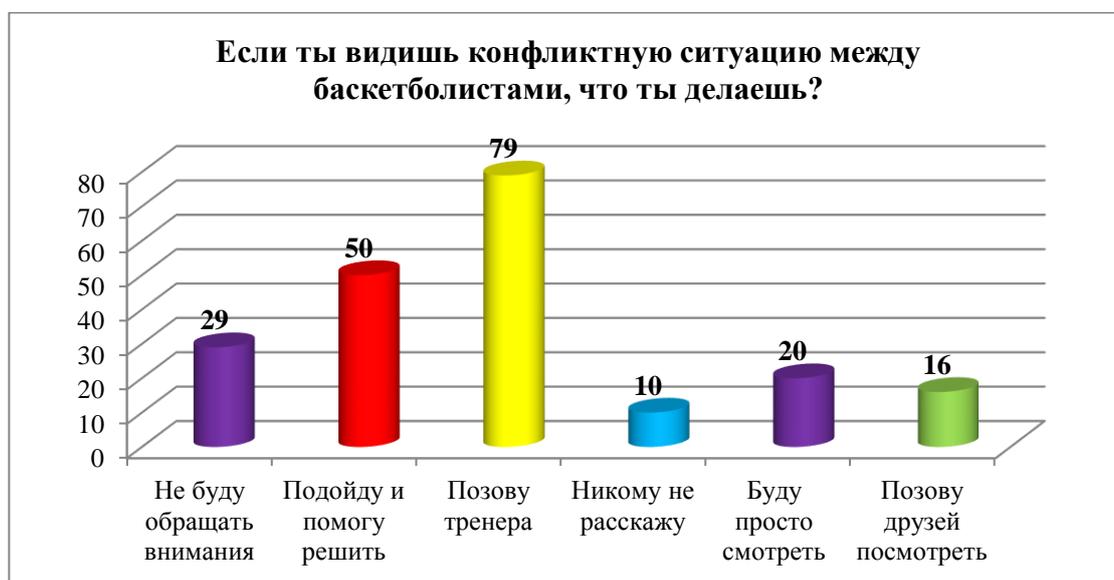


Рис. 8. Отношение спортсмена к увиденной конфликтной ситуации

На вопрос, «Каким образом справляешься с конфликтами ты сам?» (вопрос был открытого типа) были получены следующие варианты ответов (Рисунок 9).



Рис. 9. Каким образом справляешься с конфликтами ты сам

На рисунке 9 видно, что большинство ребят не умеют и не знают, как выходить из конфликтов и различных ссор, это говорит о том, что есть затруднения по налаживанию взаимоотношений между людьми. 29 человек начинают ругаться и ссориться, 12 детей иногда могут рассказать родителям про ссоры и драки, только 5 человек могут обратиться к тренеру за советом.

Конфликты в команде, если их не уметь разрешать, приводят к формированию неблагоприятного психологического микроклимата в коллективе, что плохо сказывается на формировании успешной команды и личности в целом. Поэтому очень важно научить спортсменов правильно решать конфликтные ситуации, чтобы в дальнейшем имгодились данные знания на практике.

3. Изучение причин конфликтных ситуаций в спортивной команде по баскетболу. При анкетировании опрашиваемым нужно было выбрать варианты ответов на предложенные вопросы, благодаря выбору ответов, можно узнать, в чем видят основные причины конфликтных ситуаций в команде.

3 блок

Вопросы на выяснение причин конфликтной ситуации

1. Всегда ли ты понимаешь, что послужило причиной вашего конфликта?
2. Из-за чего происходят конфликтные ситуации в вашей команде?
3. Какие конфликты особенно болезненны, неприятны, вызывают опасения?

Для выявления причин конфликтов в спортивной команде по баскетболу опрашиваемым был предложен вопрос: «Из-за чего происходят конфликтные ситуации в вашей команде?». Отметим, что при выборе вариантов ответа, опрашиваемые могли выбирать несколько вариантов ответа характерных для них. Самой распространенной причиной конфликтной ситуации был ответ – «кто-то играет не по правилам». Следующая причина заключается в том, что с мнением игрока не считаются – 52 человека выбрали данное утверждение, вариант – моя команда не понимает меня, выбрали 47 человек, еще одна причина конфликта заключается в том, что конфликты происходят из-за того, что игроку не дают мяч в игре.



Рисунок 10. Причины конфликтных ситуаций

По полученным данным анкетирования можно увидеть, что не выявлено явное преобладание одной конкретной причины конфликтных ситуаций. Как видно на рисунке 6, больше представлена причина, которая заключается в самой игре. Далее идут личностные причины конфликтных ситуаций, когда человека пытаются обидеть, не считаются с мнением игрока, это и порождает конфликтные ситуации. Как видно из результатов проведенного исследования опрашиваемые баскетболисты знают, что такое конфликтные ситуации, но когда возникает конфликт, они не знают, как правильно разрешить и предотвратить его. Для предотвращения конфликтов тренеру нужно создавать хорошую эмоциональную связь между спортсменами и благоприятный эмоциональный климат внутри команды.

На рисунке 11 представлены ответы на вопрос: «Всегда ли ты понимаешь, что послужило причиной вашего конфликта?». Вопрос был открытого типа.

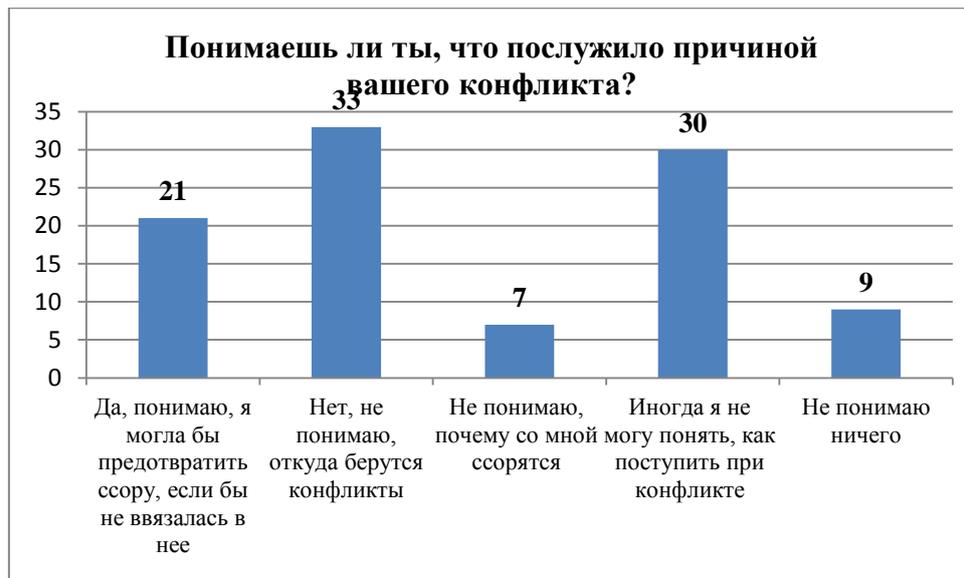


Рисунок11. Понимаешь ли ты, что послужило причиной вашего конфликта?

Как видно из диаграммы, 33 человека не понимают, откуда берутся конфликты, 30 человек просто не могут понять, что им делать при конфликте, как себя вести. 21 человек понимают, что они могли бы предотвратить ссору, если бы не ввязались в нее, 9 человек вообще ничего не понимают.

На основе полученных диагностических данных, будет разработана программа, включающая комплекс мероприятий, которые будут направлены на умение управлять и разрешать конфликтные ситуации, повышение уровня знаний о конфликтах и выхода из него. Данная программа направлена на умение выходить из конфликтов, с целью формирования благоприятного психологического климата. Можно отметить, что сразу сформировать благоприятный психологический микроклимат из-за решения только вопросов по конфликту не получится, но это поможет в дальнейшем при становлении коллектива, это лишь малая часть на пути к формированию микроклимата.

3.2. Организация работы по формированию психологического микроклимата в спортивной команде

Подводя итог проведенного анкетирования среди опрошенных спортсменов, посещающих детско-юношескую спортивную школу № 2 в городе Тобольск, количество которых составило 100 человек (девочки 13 – 14 лет), можно отметить, что большинство опрошенных знают, что такое конфликт и встречались с ним, но как его правильно разрешить и предотвратить, в этом спортсмены мало информированы. В связи с этим необходимо проработать программу, благодаря которой спортсмены из баскетбольных команд смогут управлять различными конфликтными ситуациями и предотвращать их.

Предлагается внедрить теоретические и практические занятия, временной период с декабря 2018 года по апрель 2019 года. Целью данной программы является повышение результативности деятельности за счет умения спортсменов предотвращать конфликтные ситуации, а также повысить их знания по разрешению конфликтов, что способствует формированию благоприятного психологического микроклимата в команде.

Задачи программы:

1. Повысить уровень знаний у спортсменов баскетбольных команд о конфликте и выходе из конфликтных ситуаций.
2. Сформировать умение выходить из конфликтных ситуаций, умение разрешать конфликты самостоятельно.

Принципы, на которые опирается программа:

1. Непрерывность и преемственность – работа построена таким образом, что со спортсменами проводятся занятия 1 – 2 раза в месяц.
2. Сознательность и активность – участники исследования являются непосредственными участниками теоретических и практических занятий, которые проводятся интерактивной форме, можно задавать различные вопросы и участвовать в обсуждении.
3. Систематичность и последовательность – проявляется во взаимосвязи знаний, умений и навыков. От незнания к знанию.

4. Доступность – у спортсменов должны быть сформированы представления о конфликтных ситуациях, выходах из конфликтных ситуаций.

Таблица 1

План программы по формированию психологического микроклимата через разрешение конфликтных ситуаций в спортивной команде по баскетболу в детско-юношеской спортивной школе № 2 г. Тобольска

№ п/п	Тема	Период	Время
1	Теоретическое занятие «Конфликт? Конфликтная ситуация? Что это такое?»	Декабрь 2018	30 минут
2	Практическое занятие «Я и конфликт»	Декабрь 2018	45 минут
3	Теоретическое занятие «Как справиться с конфликтом?»	Январь 2019	30 минут
4	Практическое занятие «Профилактика конфликтных ситуаций»	Январь 2019	45 минут
5	Теоретическое занятие «Конфликтуют друзья. Что мне делать?»	Февраль	30 минут
6	Практическое занятие «Откуда растут конфликты?»	Февраль	45 минут
7	Теоретическое занятие «Позитивное разрешение конфликтов»	Март	30 минут
8	Практическое занятие «Тренинг по преодолению конфликтов»	Март	45 минут
9	Теоретическое занятие «Уходи, конфликт!»	Апрель	30 минут
10	Практическое занятие «Я конфликта не боюсь»	Апрель	45 минут

Содержание программы

1. Теоретическое занятие «Конфликт? Конфликтная ситуация? Что это такое?»

Знакомство с понятием «конфликт» и «конфликтная ситуация». Просмотр видеоматериала по теме конфликтных ситуаций. Представления о различных стилях разрешения конфликтных ситуаций. Выявление своего личного стиля, характерного для поведения в конфликте. Конфликты позитивные и негативные, объяснение различий между этими двумя понятиями.

2. Практическое занятие «Я и конфликт»

Тренинговые занятия проводятся с целью формирования навыков самоанализа для разрешения возникающих конфликтных ситуаций. Упражнение «Мое представление о конфликте», «Ящик недоразумений», «Что такое конфликт и где во время него я». Проводится рассмотрение различных конфликтных ситуаций с последующим разбором. Знакомство с правилами поведения для конфликтных людей, выполнение которых помогает не спровоцировать конфликты.

3. Теоретическое занятие «Как справиться с конфликтом?»

Объяснение толерантного поведения при конфликте. Изучение правил предупреждения конфликтов. Позитивное и негативное разрешение конфликта. Конфликт – как составляющая часть при формировании и работе группы.

4. Практическое занятие «Профилактика конфликтных ситуаций»

На занятии с ребятами обговаривается, что негативные конфликты всегда можно избежать; проводятся упражнения, способствующие выходу из начальной стадии конфликтной ситуации. Упражнение «Рукопожатие или поклон», упражнение "Я на твоём месте". Одним из фундаментальных механизмов человеческого взаимопонимания является рефлексия - способность представлять себя на месте другого человека, мысленно видеть и "проигрывать" ситуацию за него. Упражнение «Зеркало», Упражнение «Холодный суп».

5. Теоретическое занятие «Конфликтуют друзья. Что мне делать?»

Как себя вести, если два лучших друга ссорятся. Как сделать так, чтобы негативный конфликт перерос в позитивный. Как не стать участником случайного конфликта.

6. Практическое занятие «Откуда растут конфликты?»

Разбор конфликтных ситуаций во время игры в баскетбол и дальнейший выход из них. Отработка навыков, повышающие результативность общения. Упражнения на сохранение эмоционального равновесия в разных жизненных ситуациях. Ознакомление с различными стилями реагирования в конфликтных ситуациях. Упражнение «Карандаши». Информационный блок: психология конфликтов. Практическая работа «Конфликтогены». Тест самооценки конфликтности и тактики поведения в конфликте. Ролевая игра «Конфликты».

7. Теоретическое занятие «Позитивное разрешение конфликтов»

Рассмотрение конфликтов, как столкновение разных мнений. Конфликт не всегда заканчивается ссорой или дракой. Как вести себя, если с тобой конфликтуют. Рассмотрение значений положительных и отрицательных конфликтов. «Кодекс поведения» в конфликтных ситуациях.

8. Практическое занятие «Тренинг по преодолению конфликтов»

Ознакомление со способами управления внутриличностными и межличностными конфликтами. Формирование умений эффективного поведения в конфликтных ситуациях. Обучение выбору эффективных стратегий разрешения межличностных конфликтов, позволяющих не только конструктивно решать возникающие проблемы, но и сохранять отношения. Упражнение «Репетиция поведения». Обыгрывание различных конфликтных ситуаций. Упражнение «Внутренний голос».

9. Теоретическое занятие «Уходи, конфликт!»

Рассмотрение способов выхода из конфликтных ситуаций: умение сопереживать и сочувствовать, понимать конфликтующего человека, умение слушать и слышать другого, обращение к третьему человеку и с помощью юмора.

10. Практическое занятие «Я конфликта не боюсь»

Определение стратегий поведения в конфликте у спортсменов. Выработка неагрессивных методов поведения для решения индивидуальных проблем. Обучение способам самоконтроля эмоциональных состояний. Анализ значимости эмоциональной сферы человека и ее влияние на общение в ходе конфликта. Упражнение «Праздничный пирог», «Конфликтные ситуации и я в

них», упражнение «Как научиться контролировать свои эмоции», «Извините, конфликта не будет».

Внедрение данной программы, которая включает в себя теоретические и практические задания, позволит спортсменам научиться преодолевать различные конфликты. Позволит уметь правильно выходить из конфликтных ситуаций, знать про сущность конфликтов и их причины, разбор различных конфликтных ситуаций, которые встречаются в жизни, позволяет быть подготовленным к ним и знать, как правильно поступить при них в дальнейшем.

3.3. Результаты исследования по формированию психологического микроклимата через разрешение конфликтных ситуаций

Работа, направленная на изучение отношения к конфликтным ситуациям и выявления причин конфликтных ситуаций в спортивных командах по баскетболу для формирования психологического микроклимата, проводилось на базе детско-юношеской спортивной школы № 2 города Тобольска.

Проанализировав итоги констатирующего эксперимента, была составлена и внедрена в спортивную деятельность программа, обеспечивающая формирование благоприятного психологического микроклимата в спортивной команде через разрешение и предупреждение конфликтов. Целью данной программы является формирование благоприятных отношений между членами спортивной команды по баскетболу и повышение результативности спортивной деятельности. В процессе формирующего эксперимента изучение разрешения и управления конфликтными ситуациями происходило с учетом выделенного времени и разработанной программы.

Для проведения итогового диагностического исследования среди детей, посещающих занятия по баскетболу в детско-юношеской спортивной школе, количество которых составило 100 человек (5 команд по 20 человек в каждой), было проведено анкетирование и экспресс-методика. Рассмотрим результаты проведенного вторичного диагностирования.

Экспресс-методика изучения психологического микроклимата в спортивной команде (А.Н. Лутошкин) – модифицирована

Результаты по данной методике представлены на рисунке 12.

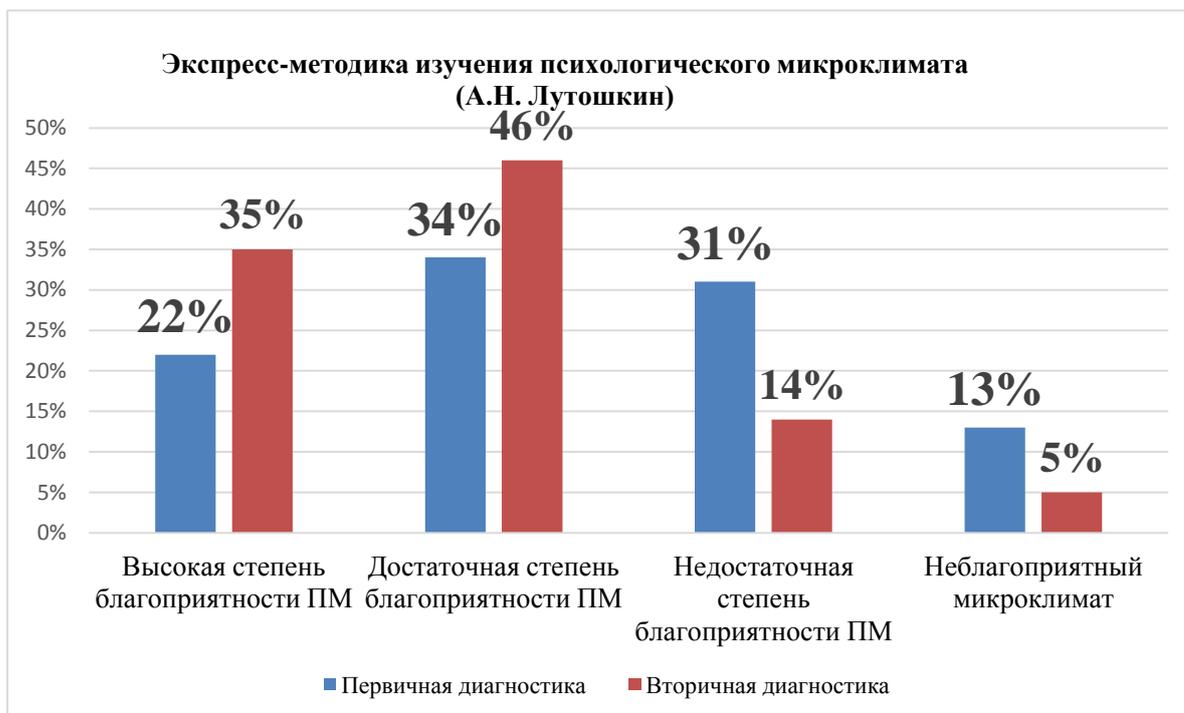


Рис. 12. Экспресс-методика по изучению психологического микроклимата

На данном рисунке видна положительная динамика по улучшению степени благоприятности психологического микроклимата. Увеличились показатели по высокой степени благоприятности и достаточной степени благоприятности. Спортсмены ознакомились, как можно выйти из конфликтов, разобрали примеры, различные тренинги помогли им больше пообщаться друг с другом и подружиться. Им нравится быть вместе и участвовать в совместных делах. Спортсмены стали больше переживать за своих друзей, за команду. Но 5% выделяют неблагоприятный микроклимат в своем коллективе, опрашивая этих детей, они отметили, что не могут подружиться с остальными девочками, во время игры их мнение не учитывается.

1. Результаты по выявлению уровня знаний спортсменов по вопросам конфликта и по вопросам выхода из конфликтных ситуаций.

Результаты анкетирования по вопросу: «Знаешь ли ты, что такое конфликт и конфликтная ситуация?» (Рис. 13)



Рис. 13. Информированность спортсменов о понятии «конфликт»

По результатам итогового анкетирования на вопрос: «Знаешь ли ты, что такое конфликт и конфликтная ситуация?» все спортсмены знают, что такое конфликт и конфликтная ситуация, число опрошенных, кто затруднялся ответить равно – 0. Благодаря разработанной программе, которая включала различные виды заданий, направленные на изучение понятия «конфликт», все получили подробную информацию по данной теме.

Результаты вторичного анкетирования на вопрос: «Знаешь ли ты, как выйти из конфликтной ситуации?» представлены на рисунке 14.



Рисунок 14. «Знаешь ли ты, как выйти из конфликтной ситуации?»

Из полученных данных видно, что большинство спортсменов после проведенных упражнений, стали больше разбираться в вопросе выхода из конфликтной ситуации. Изучая различные способы выхода из конфликта, ребята могут применять полученные знания на практике, что в дальнейшем должно уменьшить количество конфликтных ситуаций в баскетбольных командах. Теперь 70% от всего количества опрошенных знают, как выходить из конфликтных ситуаций, 24% не знают, как бы они поступили в различных конфликтах.

Результаты ответов на вопрос «Если баскетболист конфликтует из-за того, что кто-то его ударил в ходе баскетбольной игры, знаешь ли ты как помочь не ссориться этим людям?» представлены на рисунке 15.

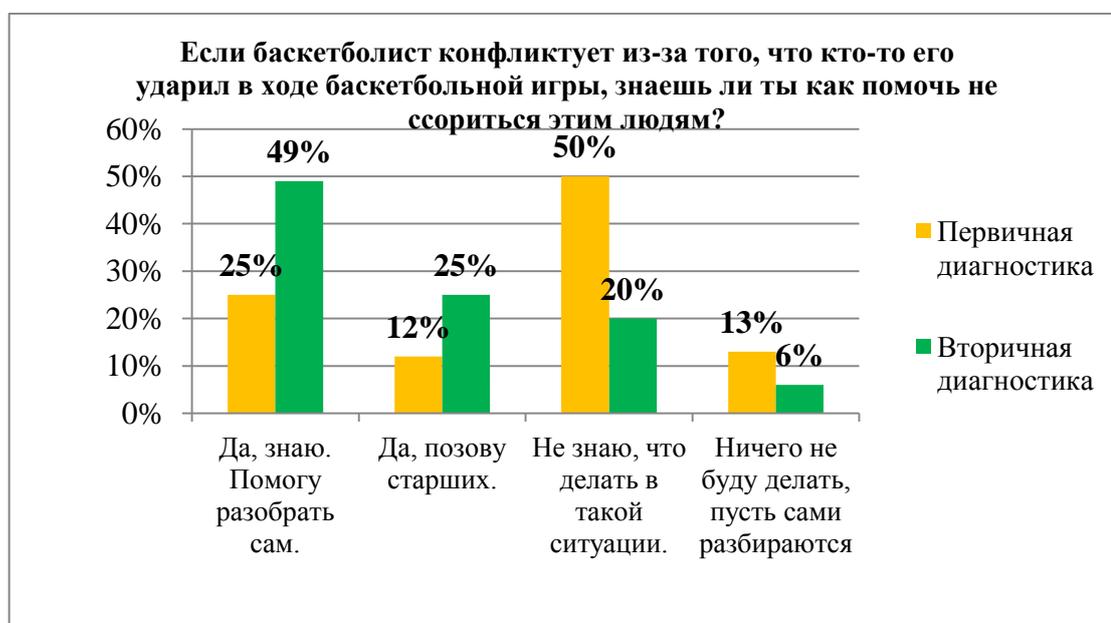


Рисунок 15. Осведомленность о помощи выхода из конфликтной ситуации

Из полученных данных видно, что до введения программы по управлению конфликтными ситуациями в спортивной команде, большинство испытуемых не знали, как поступить в конкретной конфликтной ситуации. После проведения формирующего эксперимента, стало видно, что ребята смогут помочь разобраться в конфликтных ситуациях (49 % опрошенных), 25% в такой ситуации готовы позвать старших на помощь, 26% не смогут самостоятельно разрешить конфликтную ситуацию.

На вопрос: «Знаешь ли ты, что конфликта можно избежать?» были получены следующие результаты, которые представлены на рисунке 16.

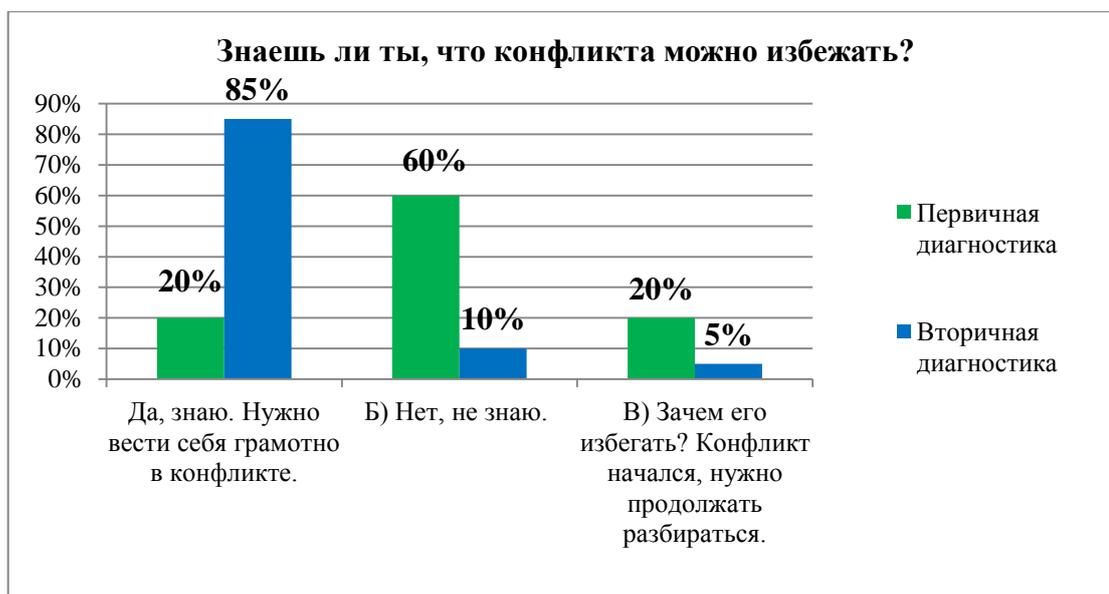


Рис.16. «Знаешь ли ты, что конфликта можно избежать?»

По полученным данным видно, что при первичном анкетировании большинство испытуемых не знали, что конфликтов можно избежать и выходить из них конструктивным путем. 20 % считали, что если конфликтная ситуация зарождается, то ее не нужно избегать, а наоборот, нужно начинать разбираться и отстаивать свою точку зрения. После проведения теоретических и практических занятий спортсмены, посещающие детско-юношескую спортивную школу № 2, стали больше знать о конфликтных ситуациях, научились грамотно вести себя в них, умеют правильно повести себя в конфликтных ситуациях.

На рисунке 17 представлены данные ответа на вопрос: «Как ты будешь себя вести при конфликте?», данный вопрос был открытого типа, спортсмены могли написать любой ответ.



Рисунок 17. Как ты будешь вести себя при конфликте?

Из рисунка 16 видно, что спортсмены стали понимать, как им нужно себя вести при конфликте, 36 человек ответили, что они постараются не ссориться, не будут кричать, а спокойно спросят, что же не так и постараются спокойно всё решить. 20 человек все же склоняются к тому, что позовут старшего, чтобы не провоцировать драку. 21 человек хочет разобраться в конфликте, понять что же не так, что задело другого человека. 13 человек отметили, что они вспомнят чему их научили и постараются не конфликтовать. 10 человек всё же желают продолжить конфликт.

Таким образом, результаты исследования по выявлению уровня знаний у спортсменов, посещающих занятия по баскетболу, показывают, что они стали лучше разбираться в конфликтных ситуациях с теоретической точки зрения. Знают, что такое конфликт, как выйти из конфликтной ситуации, узнали, какие бывают конфликты, в чем их причина, познакомились с «Кодексом бесконфликтности», правила из него можно успешно применять в жизни. Можно сделать вывод, что программа по умению разрешать и управлять конфликтами позволила поднять уровень знаний у баскетболистов, занимающихся в детско-юношеской школе города Тобольска.

Можно отметить, что ребята ознакомились с тем, как преодолевать конфликты, это в дальнейшем должно уменьшить конфликтность среди

спортсменов, что в свою очередь повлечет формирование благоприятного психологического микроклимата в спортивной команде по баскетболу.

2. Результаты исследования по выявлению отношения спортсменов к конфликтным ситуациям.

На вопрос: «Какое поведение типично для тебя в конфликтной ситуации?» были полученные следующие результаты (Рисунок 18).

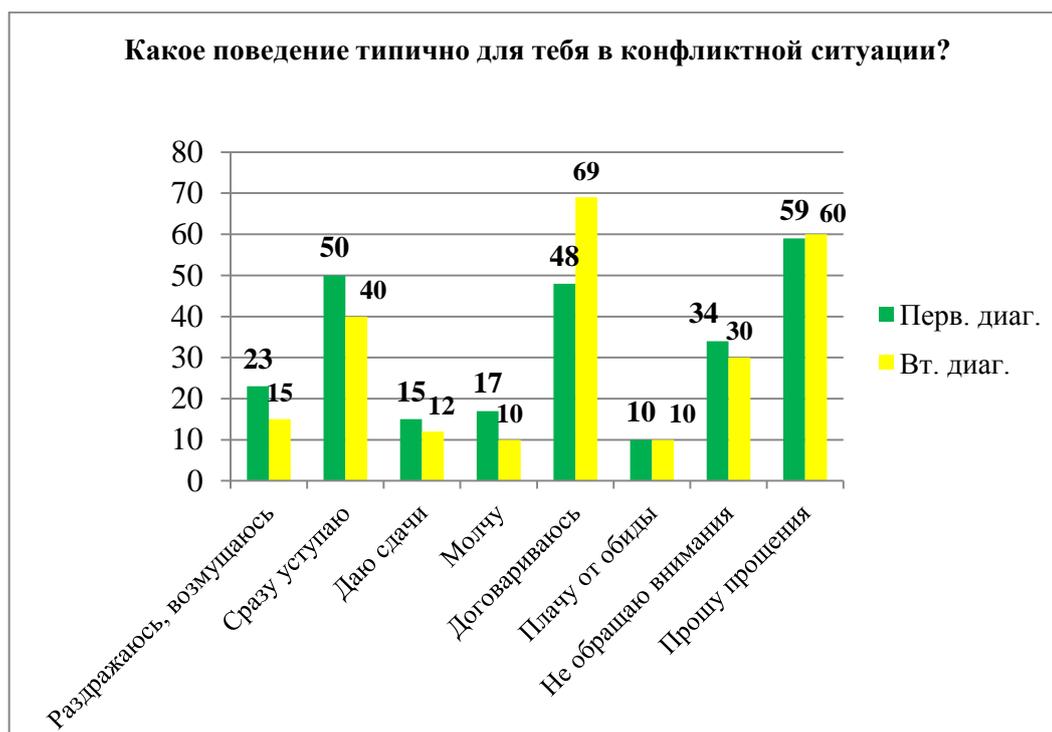


Рис. 18. Поведение при конфликтной ситуации

При первичном и вторичном исследовании опрашиваемые могли выбирать по несколько вариантов ответов. При первичном диагностировании большинство спортсменов привыкли уступать и просить прощения, пробуют договориться при каком-либо конфликте. Но также есть и те, кто во время конфликта раздражается, может дать сдачи. При вторичном диагностировании уменьшилось количество человек, которые раздражаются и возмущаются при конфликтах, также увеличилось количество ребят, кто в случае конфликтной ситуации будут договариваться со своим оппонентом. Разработанная программа с тренинговыми занятиями помогла показать спортсменам, что из конфликтов можно выходить позитивно, разрешать их мирным путем, можно договариваться. Тренинги были направлены на проработку различных конфликтных ситуаций, которые

встречаются в спортивной и повседневной жизни, это дает полное вовлечение детей в ситуацию, они понимают, что на одну ситуацию можно применить несколько вариантов исхода событий, можно выбрать наиболее позитивный и исключить тем самым конфликт.

Результаты вторичного анкетирования на вопрос «Если ты видишь конфликтную ситуацию между баскетболистами, что ты делаешь?» представлены на рисунке 19.



Рис. 19. Действия при конфликтной ситуации

Сравнивая полученные данные при первичном и вторичном анкетировании можно увидеть, что после внедренной программы, увеличилось количество человек, кто сможет подойти и помочь разрешить конфликтную ситуацию с 50 ответов до 70 ответов. Это свидетельствует о том, что большинство ребят получили полезную информацию из проведенных занятий, научились находить выходы из конфликтных ситуаций. Уменьшилось количество ответов с 29 до 14 про то, что спортсмены не будут обращать внимания на конфликт, это говорит о том, что ребят заинтересовала тема управления конфликтными ситуациями и при различных конфликтах, они не будут стоять в стороне, а наоборот, постараются помочь в споре и конфликте. Уменьшилось количество выборов ответов – буду просто смотреть и позову друзей посмотреть, что говорит о включенности

спортсменов в конфликтные ситуации, они не будут просто смотреть на конфликт, а предпримут различные меры.

Результаты вторичного анкетирования на вопрос «Всегда ли ты понимаешь, что послужило причиной вашего конфликта?» представлены на рисунке 20.



Рис. 20. Отношение к конфликтам

После внедрения программы по управлению конфликтными ситуациями в спортивной команде по баскетболу, спортсмены стали относиться к конфликтным ситуациям осознанней. Увеличение ответов с 36 до 67 (понимают, что послужило причиной конфликта) говорит о том, что исследуемые стали разбирать из-за чего произошел конфликт, в чем его причина, можно ли его предотвратить. Уменьшилось количество ответов – «никогда не понимаю» с 51 до 25, спортсмены стали видеть природу конфликтных ситуаций и разбирать их. Но 8 человек так до сих пор сомневаются в том, что правильно ли они видят основную причину конфликта.

Таким образом, результаты вторичного исследования по выявлению отношений спортсменов к конфликтным ситуациям говорят о том, что возросло количество спортсменов, которые стали разбираться в природе конфликта, видеть его причину. Многие ребята могут помочь при разрешении конфликтов, также

стали понимать, что не всегда конфликт должен заканчиваться отрицательно, из него всегда можно найти выход. Увеличилось количество спортсменов, которые при виде конфликта не отойдут в сторону, а наоборот, помогут его разрешить и предотвратить. Полученные данные говорят о том, что занятия, которые были включены в программу по управлению конфликтными ситуациями, несут положительное влияние на спортсменов. В дальнейшем это приведет к тому, что работа в команде будет намного слаженней и в случае неприятных ситуаций, между членами команд не будет негативных отношений.

3. Изучение причин конфликтных ситуаций в спортивной команде по баскетболу.

После проведения формирующего эксперимента, спортсменам также был задан вопрос «Из-за чего происходят конфликтные ситуации в вашей команде?» результаты представлены на Рисунке 21.

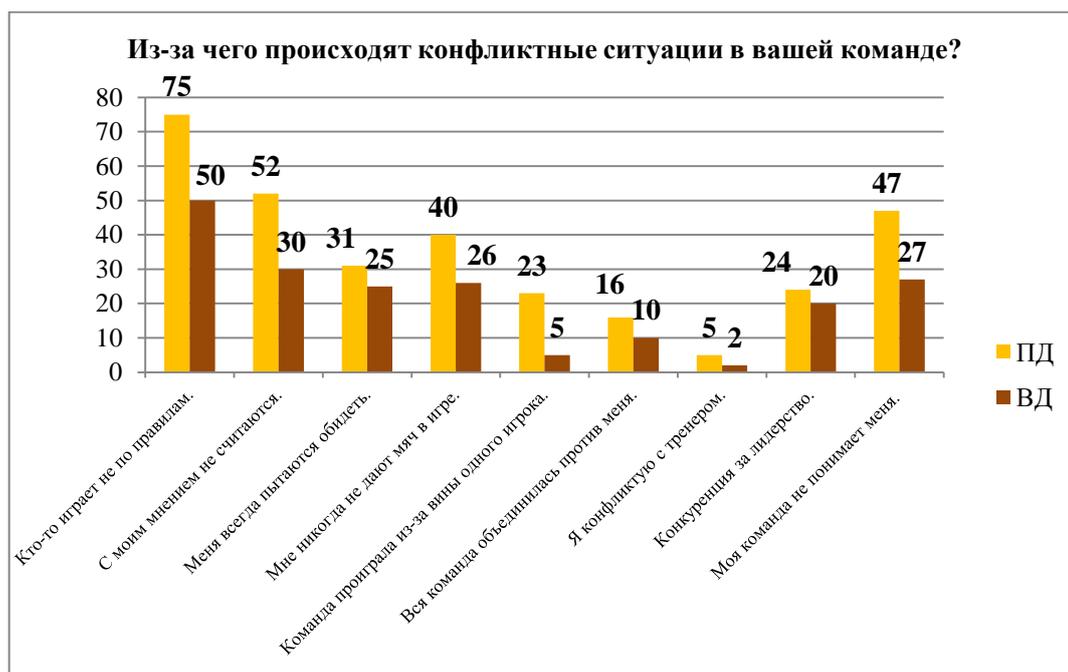


Рисунок 21. Причины конфликтных ситуаций

Было интересно увидеть, помогла ли программа по разрешению конфликтных ситуаций изменить варианты ответов по причинам конфликтных ситуаций в команде. На диаграмме видно, что количество выбранных вариантов ответов при вторичном анкетировании заметно уменьшилось. Так, например, 52 ответа при первичном анкетировании было за то, что в команде не считаются с

мнением игрока, после формирующего эксперимента данный ответ выбрали только 30 человек. Это говорит о том, что команда стала понимать, что большинство конфликтов получаются из-за того, что человека не слышат и не слушают, теперь же, после проигрывания похожих ситуаций во время тренировок, ребята стали понимать друг друга и прислушиваться к различному мнению.

После реализации программы по разрешению конфликтных ситуаций, можно отметить, что у спортсменов улучшились отношения в команде друг с другом, они стали более спокойны во время назревающих конфликтов, умеют сами их разрешать.

Таким образом, разработанная программа, обеспечила разрешение и предупреждение конфликтов, что позволило сформировать благоприятный психологический микроклимат в команде, улучшить отношения между членами спортивной команды по баскетболу и повысить результативность спортивной деятельности.

ВЫВОДЫ

1. Теоретический анализ доступной научно-методической литературы, изучающей управление конфликтными ситуациями и формирование благоприятного психологического микроклимата, показал, что в настоящее время вопросам проблемам управления конфликтными ситуациями в различных конфликтах уделяется много внимания, но остаются мало изучены вопросы, связанные с преодолениями и профилактикой конфликтов в различных спортивных командах. Предлагается множество методов борьбы с конфликтными ситуациями, но узкой направленности на какой-то вид спорта и проигрывание похожих ситуаций остается мало изученными.

2. В ходе исследовательской работы было проведено анкетирование, которое определяло отношение спортсменов к конфликтным ситуациям, определение уровня знаний по вопросам конфликта и выхода из конфликтов, а также выявление причин, которые способствуют возникновению конфликтных ситуаций. Изучая конфликтность между членами спортивной группы, выделяя причины конфликтов, возникающих в спортивной команде по баскетболу, была разработана программа, которая обеспечила предупреждение конфликтов и позволила сформировать благоприятные отношения между членами спортивной команды по баскетболу.

3. После реализации программы, направленной на предотвращение конфликтов и формирование благоприятного психологического микроклимата, было проведено итоговое диагностическое обследование. По результатам анкетирования было видно, что знания у спортсменов в области понимания понятия «конфликтная ситуация» улучшились, они ознакомились с причинами возникновения конфликтов, узнали, как правильно выходить из конфликтных ситуаций. Проведенные практические занятия, которые включали в себя тренинги, выполнение упражнений, способствовали тому, что ребята могли обыграть различные ситуации, которые встречаются с ними при игре в баскетбол и в жизни, и научиться правильно выходить из конфликтов, учились помогать своим друзьям, если те попадали в конфликтные ситуации.

4. Ознакомление и проигрывание различных ситуаций помогло спортсменам ознакомиться с методами выхода из конфликтных ситуаций, они стали более спокойно реагировать на различные ссоры, на неприятные ситуации, связанные с игрой в баскетбол. Было видно, что психологический микроклимат в спортивной команде улучшился, ребята стали более позитивно реагировать на различные неприятные ситуации.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Анохин, С.В. Современный менеджмент: стратегия на инновации / С. В. Анохин // Эксперт. – 2014. – № 6. – С. 44-45.
2. Анцупов, А.Ю. Конфликтология: учеб. для студ. вузов / А. Ю. Анцупов, А. И. Шипилов. – М. : ЮНИТИ, 2013. – 551 с.
3. Анцупов, А.Я. Конфликтология в схемах и комментариях: учеб. пособие / А. Я. Анцупов, С. В. Баклановский. – М. : Проспект, 2016. – 336 с.
4. Анцупов, А.Я. Конфликтология: учеб. для студ. вузов / А. Я. Анцупов. – М. : ЮНИТИ, 2010. – 147 с.
5. Анцупов, А.Я. Конфликтология: учеб. для студ. вузов / А. Я. Анцупов, В. И. Шипилов. – 3-е изд. – СПб, Питер, 2012. – 198 с.
6. Берзон, Е.Н. Управление конфликтными ситуациями. Методы разрешения конфликтов / Е. Н. Берзон // Альманах научных работ молодых ученых университета ИТМО СПб, 2014. – С. 47-49.
7. Бирштейн Б., Боршевич В. Теория рефлексивности Джорджа Сороса // Рефлексивные процессы и управление. – 2012. – № 1–2 (Том 11).– С. 88–101;
8. Богданова, Д.Я. Социально-психологическая характеристика спортивного коллектива: Лекция для студентов ИФК / Д.Я. Богданова; ГДО-ИФК им. П.Ф. Лесгафта. Л., 1977. – 43 с.
9. Васильев, Н.Н. Тренинг преодоления конфликтов / Н.Н. Васильев, А. А. Ершов – СПб. : Изд-во «Речь», 2002. – 174 с.
10. Васильев, Н.Н. Тренинг преодоления конфликтов / Н. Н. Васильев. – СПб. : Речь, 2007.– 360 с.
11. Волков, И.П. Анализ конфликтов во взаимоотношениях спортсменов» / И.П. Волков. –Практикум по спортивной психологии / Под ред. И.П. Волкова. СПб.: Питер, 2002. – 288 с.
12. Ворожейкин, И.Е. Конфликтология: учебник / А. Я. Кибанов, И. Е. Ворожейкин, Д. К. Захаров. Под ред. А.Я. Кибанов. – М. : НИЦ ИНФРА-М, 2013. – 301 с.

13. Голубкова, О.А. Организационное поведение: теория и практика: учеб. пособие / О. А. Голубкова, С. В. Сатикова – СПб. : НИУ ВШЭ, 2013. – 224с.
14. Гребенкин, Е.В. Школьная конфликтология для педагогов и родителей / Е. В. Гребенкин. – Рн/Д: Феникс, 2013. – 171 с.
15. Гришина, Н.В. Психология конфликта / Н.В. Гришина – СПб. : Питер, 2012. – 620 с.
16. Гришина, Н.В. Психология межличностного конфликта: автореф. дис. докт. псих. наук / Н. В. Гришина. – СПб: изд-во СПбГУ, 2000. – 28 с.
17. Гришина, Н.В. Я и другие: общение в трудовом коллективе / Н. В. Гришина. – М. :Эксмо: МИРБИС, 2012. – 214 с.
18. Гужина, Г. Н. Выявление и регулирование социально-трудовых конфликтов / Г. Н. Гужина // Молодой ученый, 2015. – № 14. – С. 246-248.
19. Гусов, К.Н. Правовой статус спортсменов, тренеров, спортивных судей и иных специалистов в области физической культуры и спорта / К. Н. Гусов, О. А. Шевченко. – М. : Проспект, 2011. – 95 с.
20. Донцов, А.И. Проблема конфликта в западной социальной психологии / А. И. Донцов, Т. А. Полозова // Психологический журнал. – 2007. – № 9. – С. 19.
21. Егидес, А.П. Психология конфликта: учеб. пособие / А. П. Егидес. – М. : МФПУ Синергия, 2013. – 320 с
22. Емельянов, С.М. Практикум по конфликтологии / С. М. Емельянов. – СПб. : Питер, 2009. – 310 с.
23. Ершов, А.А. Личность и коллектив: Межличностные конфликты в коллективе, их разрешение / А. А. Ершов – 3-е изд., перераб. и доп. – М. :Эксмо: МИРБИС, 2013. – 369 с.
24. Зайцев, А.К. Социальный конфликт / А. К. Зайцев. – 2-е изд., перераб. и доп. – М. :Academia, 2012.– 464 с.
25. Запрудский, Ю.Г. Социальный конфликт. Политический анализ / Ю. Г. Запрудский. – Ростов н/Д: Изд-во РГУ, 2012. – 147 с.
26. Здравомыслов, А. Г. Социология конфликта : учеб. пособие / А. Г. Здравомыслов. – М. : Альт, 2006. – 251с.

27. Здравомыслов, Л.Г. Социология конфликта: учеб. Пособие / Л. Г. Здравомыслов. – 2-е изд. – М. : Инфра-М, 2009. – 295 с.
28. Зеленков, М.Ю. Конфликтология: учеб. для студ. вузов / М. Ю. Зеленков. – М. : Инфра-М, 2012. – 324 с.
29. Зеленский, С.Ю. Методы профилактики конфликтов в компаниях / С. Ю. Зеленский, А. В. Чернов // Молодой ученый, 2014. –№ 18. – С. 364-366.
30. Зельдович, Б.З. Практический менеджмент: учеб. пособие / Б. З. Зельдович, Н. М. Сперанская. – М. : МГУП, 2012. – 196 с.
31. Ильин, Е.П. Психофизиология физического воспитания: учебное пособие / Е.П. Ильин – М. : Просвещение, 2000. – 223 с.
32. Кильмашкина, Т.Н. Конфликтология. Социальные конфликты: учеб. для студ. вузов / Т. Н. Кильмашкина. – М. : ЮНИТИ-ДАНА, Закон и право, 2013. – 287 с.
33. Кильмашкина, Т.Н. Конфликтология. Социальные конфликты: Учебник / Т. Н. Кильмашкина. – М. : ЮНИТИ, 2013. – 287 с.
34. Козлов, А.С. Конфликтология социальных групп и организаций / А. С. Козлов, Е. В. Левина, П. А. Эстрова. –М. :Ленанд, 2015. – 272 с.
35. Козлова, А.М. Организационное поведение для руководителей / А. М. Козлова. – М. :Директ-Медиа, 2013. – 229 с.
36. Козырев, Г.И. Введение в конфликтологию: учеб. пособие для студ. высш. учеб. заведений / Г. И. Козырев. – М. :Гуманит. изд. центр ВЛАДОС, 2013. – 176 с.
37. Козырев, Г.И. Политическая конфликтология: учебное пособие / Г. И. Козырев. – М. : ИД ФОРУМ, НИЦ ИНФРА-М, 2013. – 432 с.
38. Конфликт и пути его разрешения: учеб. пособие / К. С. Лисепкий. – Куйбышев: Изд-во КГУ, 2011. – 59 с.
39. Кравченко, И.А. Кризисы в развивающейся организации / И. А. Кравченко // Фундаментальные исследования. – 2012 – № 4 – С. 88-90.

40. Краев, Ю.В. Влияние особенностей вида спорта на проявления агрессии и агрессивности у спортсменов. Автореф. дис.канд. исихол. наук / Ю.В.; СПб ГАФК им. П.Ф. Лесгафта. СПб., 1999. – 22 с.
41. Курбатов, В.И. Конфликтология: учеб. для студ. вузов / В. И. Курбатов – Ростов н/Д: Феникс, 2015. – 211 с.
42. Островская, С.И. Управление конфликтами в организации: учеб. пособие. / С. И. Островская. – Хабаровск: ДВГУПС, 2012. – 115 с.
43. Свенцицкий, А.Л. Социальная психология управления / А. Л. Свенцицкий – Л. : Изд-во ЛГУ, 2011. – 188 с.
44. Сергеева, И.С. Организационное поведение: учебно-методическое пособие / И. С. Сергеева. – Пятигорск: ИСиТ ДГТУ, 2014. – 56 с.
45. Спатарь, А.В. Основы управления конфликтами в организации / А. В. Спатарь // Проблемы современной экономики: материалы IV междунар. науч. конф. – Челябинск: Два комсомольца, 2015. – С. 95-98.
46. Тимошенко, В.Д. Объяснение развития и изменений в организациях / В. Д. Тимошенко, А. А. Мельник // Фундаментальные исследования. – 2012 – № 10 – С. 25-30.
47. Управление персоналом: учебник для вузов / Под ред. Т.Ю. Базарова, Б.Л. Еремина. – М. : ЮНИТИ, 2013. – 258 с.
48. Цветков, В.Л. Психология конфликта. От теории к практике: учеб. пособие для студ. Вузов / В. Л. Цветков. – М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2013. –183 с.
49. Черняк, Т.В. Конфликты в организациях и технологии их разрешения / Т. В. Черняк. – Новосибирск: Изд-во СибАГС, 2011. – 231 с.
50. Янкович, В.С. Организационные изменения и развитие / В. С. Янкович, А. А. Брагин // Экономика недвижимости. – 2012. – № 4 – С. 41 – 43.
51. Paul Kimmel.UML creating a favorable psychological / Paul Kimmel.- N.Y.: McGraw-Hill Education, 2005.- P. 235.
52. Duley N.V. Human resource management in the context of the global economic crisis // International Journal of Economics and Financial Issues. 2016. Т. 6. Special Issue. С. 160-165.

Дорогой друг!

Возможно, в твоей жизни встречались люди, с которыми приходилось ссориться и конфликтовать, а возможно и нет! Поэтому мы бы хотели, чтобы ты ответил на несколько вопросов, а мы смогли узнать, знаешь ли ты, что такое конфликтные ситуации и как себя вести в них.

Не торопись, читай внимательно, отвечай так, как думаешь!

1. Знаешь ли ты, что такое конфликт и конфликтная ситуация?

- А) Да.
- Б) Нет.
- В) Затрудняюсь ответить.

2. Знаешь ли ты, как выйти из конфликтной ситуации?

- А) Да, знаю.
- Б) Не знаю.
- В) Мне это неинтересно.

3. Двое ребят дерутся из-за баскетбольного мяча, знаешь ли ты кого нужно позвать, чтобы драка прекратилась?

- А) Да, знаю.
- Б) Не знаю.
- В) Затрудняюсь ответить.

4. Если баскетболист конфликтует из-за того, что кто-то его ударил в ходе баскетбольной игры, знаешь ли ты как помочь не ссориться этим людям?

- А) Да, знаю. Помогу разобраться сам.
- Б) Да, позову старших.
- В) Не знаю, что делать в такой ситуации.
- Г) Ничего не буду делать, пусть сами разбираются.

5. Знаешь ли ты, что делать во время конфликта?

- А) Да, знаю.
- Б) Не знаю.
- В) Затрудняюсь ответить.

6. Знаешь ли ты, что конфликт можно избежать?

- А) Да, знаю. Нужно вести себя грамотно в конфликте.

- Б) Нет, не знаю.
- В) Зачем его избегать? Конфликт начался, нужно продолжать разбираться.

7. Случались ли в твоей команде конфликтные ситуации?

- А) Да, случались.
- Б) Очень редко.
- В) Никогда не было.

8. Если ты видишь конфликтную ситуацию между баскетболистами, что ты делаешь?

- А) Не буду обращать внимание.
- Б) Подойду и помогу решить.
- В) Позову тренера.
- Г) Никому не расскажу.
- Д) Буду просто смотреть.
- Е) Позову друзей посмотреть.

9. Конфликты часто происходят:

- А) Во время тренировки.
- Б) Во время отдыха.
- В) После тренировки.

10. Какое поведение типично для тебя в конфликтной ситуации?

- А) Раздражаюсь, возмущаюсь.
- Б) Сразу уступаю.
- В) Даю сдачи.
- Г) Молчу.
- Д) Договариваюсь.
- Е) Плачу от обиды.
- Ж) Не обращаю внимания.
- З) Прошу прощения.

11. Что бы ты посоветовали человеку, если нарушаются его права?

- А) Ничего не посоветовал.
- Б) Поговорить с тем человеком, кто его обижает, сказать, что ему неприятно и не надо так делать.
- В) Обратиться к кому-нибудь за помощью.

12. Есть ли у вас в команде те, с кем ты часто вступаешь в конфликт?

- А) Да.
- Б) Нет.
- В) Я не люблю конфликты, если они случаются, я отхожу в сторону.

13. Каким образом справляешься с конфликтами ты сам?

- А) Стараюсь принять точку зрения противника, считаюсь с ней как со своей.
- Б) Ищу компромиссы.
- В) Быстро меняю тему.
- Г) Настойчиво повторяю одну мысль, пока не добьюсь своего.
- Д) Пытаюсь найти исток конфликта, понять, с чего все началось.
- Е) Немножко уступлю и подтолкну тем самым к уступкам другую сторону.
- Ж) Предлагаю мир.
- З) Пытаюсь обратить все в шутку.

14. Всегда ли ты понимаешь, что послужило причиной вашего конфликта?

- А) Да, почти всегда понимаю.
- Б) Никогда не понимаю.
- Г) Бывает по-разному.

15. Из-за чего происходят конфликтные ситуации в вашей команде?

- А) Кто-то играет не по правилам.
- Б) С моим мнением не считаются.
- В) Меня всегда пытаются обидеть.
- Г) Мне никогда не дают мяч в игре.
- Д) Команда проиграла из-за вины одного игрока.
- Е) Вся команда объединилась против меня.
- Ж) Я конфликтую с тренером.
- З) Конкуренция за лидерство.
- И) Моя команда не понимает меня.

16. Какие конфликты особенно болезненны, неприятны, вызывают опасения?

- А) Конфликты, которые произошли в команде.
- Б) Конфликты, которые происходят с моими друзьями.
- В) Конфликты с тренером.

**ЭКСПРЕСС-МЕТОДИКА ИЗУЧЕНИЯ СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО
КЛИМАТА В УЧЕБНОМ КОЛЛЕКТИВЕ (А.Н.Лутошкин)
(модифицирована под спортивную группу)**

Отметь знаком «+» ту оценку некоторого свойства коллектива твоей команды, которая, по-твоему, является правильной. +3 – положительное свойство, описанное слева, проявляется в коллективе всегда; +2 – свойство, описанное слева, проявляется в большинстве случаев; +1 – свойство, описанное слева, проявляется достаточно часто; 0 – затрудняюсь ответить, т.к. противоположные свойства, описанные справа и слева проявляются одинаково часто; - 1 – отрицательное свойство, описанное справа, проявляется достаточно часто; - 2 – свойство, описанное справа, проявляется в большинстве случаев; - 3 – свойство, описанное справа, проявляется в классном коллективе всегда. Итак, оцени состояние вашей команды в баллах по следующим свойствам

№ п/п	Свойства положительные								Свойства отрицательные
1	Бодрый жизнерадостный тон настроения	+3 всегда	+2 часто	+1 иногда	0 Одинаково	-1 иногда	-2 часто	-3 всегда	Подавленное, унылое настроение
2	Доброжелательность во взаимоотношениях								Конфликты во взаимоотношениях
3	Взаимное расположение и понимание между девочками								Девочки конфликтуют между собой
4	Девочкам в команде нравится быть вместе, хочется чаще находиться в коллективе. участвовать, в совместных делах в свободное время								Девочки в команде выражают безразличие к более тесному общению, отказываются участвовать в совместных делах в свободное время
5	Успехи и неудачи остальных спортсменов вызывают сопереживание, искреннее участие и сочувствие всех членов коллектива								Успехи и неудачи отдельных спортсменов вызывают зависть или злорадство других членов коллектива
6	Участники команды с уважением относятся к мнению друг друга								Каждый считает свое мнение главным, не слушает других
7	В трудные минуты девочки в классе сплачиваются еще больше (один за всех и все за одного)								В трудные минуты девочки в команде теряются, ссорятся, обвиняют друг друга.
8	Достижения и неудачи коллектива переживаются всеми как свои собственные								Достижения и неудачи коллектива не находят отклика у большинства
9	Девочки из команды гордятся								Девочки недовольны тем, что являются

	тем, что являются спортсменами именно этой команды								спортсменами именно в этой группе
10	Девочки из команды относятся доброжелательно к новым членам коллектива, стараются помочь им утвердиться, освоиться								Девочки относятся неуважительно, враждебно к новым членам коллектива; новички чувствуют себя чужими, лишними
11	Команда в целом активен, полон энергии								Команда в целом пассивна
12	Совместные дела увлекают всех								Коллектив невозможно поднять на совместное дело
13	В коллективе существует справедливое отношение ко всем членам, здесь всегда поддерживают слабых, выступают в их защиту.								В коллективе пренебрежительно относятся к слабым, обожают, высмеивают их.