Реферат

**Причины неэффективного руководства спортивной командой**

Главную роль в обеспечении психологического поведения и деятельности спортсмена и, конечно же, спортивной команды на различных этапах соревнований играет тренер. Поэтому от него зависит, насколько эффективно будет работать команда, сумеет ли он, руководя ею, тренируя спортсменов, добиться максимально эффективных результатов. Для этого тренеру требуется не только опыт, мастерство, но и педагогические и психологические знания, чтобы он мог разбираться в некоторых ситуациях, понимать к чему могут привести те или иные его действия в психологическом плане. Поскольку в команде есть разные спортсмены, тренер должен уметь найти подход к каждому, ведь от этого тоже зависит, насколько слажено и эффективно будет работать команда.

**Спортивная команда**.

Спортивная команда - это группа людей, объединенных общей целью, совместной деятельностью, имеющая собственную организацию и управление. Что нужно, чтобы она заработала и зажила как команда и содружество личностей? Как минимум следующее:

а) тренеру надо поставить цель;

б) надо раскрыть команде эту цель так, чтобы все спортсмены понимали ее одинаково;

в) создать условия для совместной деятельности тренирующихся. Надо стараться, чтобы спортсмены на тренировках, выполняя совместную работу, сотрудничали, а не соперничали друг с другом.

Пренебрежение этими, такими, казалось бы очевидными и простыми правилами, может нарушить работу команды, снизить эффективность.

Как известно, перед тренером стоят сложные задачи, связанные с тренировочным и соревновательным периодами. К чему здесь надо стремиться, что обеспечивать? Прежде всего:

1) самосовершенствование и саморазвитие занимающихся не только в межличностных отношениях, но и в деловых;

2) распространение деятельности спортсменов на время после тренировок;

3) постоянное укрепление деловых отношений в команде.

Кроме того, нежелательно чрезмерно эмоциональное поведение тренера в стрессовых ситуациях, т. к. проявления агрессивности, возбуждения отрицательно сказывается на спортсменах.

**Общение**

Одними из задач социальной психологии являются разработка средств корректировки и оптимизации общения в области физической культуры и спорта, развитие способностей и навыков к нему. Это особенно необходимо тем категориям людей, которые профессионально связаны с общением, в частности тренерам. Поскольку ошибки, допускаемые тренерами в общении со спортсменами, непониманием его личности приводят к возникновению как внутриличностных, так и конфликтов в команде.

Формулы, которыми должен руководствоваться тренер:

- тренер не всегда прав;

- агрессивный путь добывания уважения - ошибочен. Надо учиться пристраиваться к партнеру сверху. Спортсмен ждет репрессий, а надо поступить по-другому. Агрессивная манера тренера вызывает агрессию (или депрессию) спортсмена - это проигрышный путь;

- поступайте со спортсменами так, как вы хотели бы, чтобы поступали с вами;

- надо быть открытым, чтобы не дать волю нагнетающей атмосфере, надо обязательно прояснять отношения;

- не надо культивировать похожесть на себя;

- не осуждайте инакость, восторгайтесь ею;

- избегайте насильственного обращения в собственную веру. Ты прав и я права - это нормально;

- пытайтесь увидеть в каждом ребенке все самое хорошее, что есть вообще в человеке.

Грамотность тренера в вопросах общения заключается в том, что он отдает отчет своему репертуару. В этом случае он берет на себя инициативу в продуцировании того поведения, которого он ждет от молодого спортсмена. В основе общения должна лежать психология. Ведь вся наша жизнь есть не что иное как общение. Надо освободить себя и своих подопечных от зажатости, закрепощенности, но не путать эти термины с развязностью и хамством.

Чтобы наладить отношения со значимым партнером, надо работать прежде всего над собой. Для этого надо дать отчет о своих трудностях, отнести трудности и на свой счет и на счет других, разработать план для их преодоления.

Структура педагогического общения делится на три стадии:

- первая - коммуникативная - передача информации;

- вторая - установление сотрудничества между спортсменами. Общение поддерживается объективной зависимостью его участников, их взаимозависимостью;

- третья - перцептивное восприятие человека человеком. Оно определяется социальными эталонами, в которых воспитывается ученик. На занятиях тренеру нельзя скопом предъявлять претензии спортсменам. Надо оценивать их деятельность, а не личностные качества.

Обучение эффективно только тогда, когда оно строится с учетом внутренних законов психологии (целей, потребностей, интересов, смысла деятельности, эмоциональных состояний) спортсменов. Нельзя губить эмоциональную активность. Нельзя лишать спортсмена эмоций. Надо всегда давать возможность высказаться, самопроявиться.

**Конфликты**

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

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

- противоречивые позиции сторон по какому-либо поводу;

- противоположные цели или средства их достижения в данных обстоятельствах;

- несовпадение интересов, желаний, влечений оппонентов.

Конфликтная ситуация, таким образом, содержит субъект возможного конфликта и его объект. Однако, чтобы конфликт развивался, необходим инцидент, когда одна из сторон начинает ущемлять интересы другой. Готовность к разрешению конфликта - один из ключевых факторов, определяющих его исход. Фактически в некоторых случаях уже одного этого достаточно. Вместе с тем эта готовность достигается непросто, и вызывать ее у других также нелегко. Но для тренера важно уметь выявлять и разрешать конфликты, т. к. нерешенные конфликтные ситуации нарушают сплоченность команды, подрывают силы спортсменов, их интересы и усилия начинают направляться не на эффективную спортивную деятельность, а на конфликтное взаимодействие.

Важным качеством при общении является способность человека встать на позицию партнера. При ролевом общении (руководитель - подчиненный, тренер - спортсмен) принятие позиции и роли другого означает одновременно более точное его понимание, что облегчает общение. Культура педагогического общения предполагает необходимость знания особенностей характера, ценностных ориентаций и потребностей людей. Эти знания, как уже говорилось выше, крайне нужны тренеру и руководителю для принятия решений, осуществления контроля и т.д. Здесь недостаточно одной общей культуры и профессионализма в области физической культуры и спорта, возникает потребность в специальных психологических и социально-педагогических знаниях. Польский ученый Мелибруда писал, что большинство трудностей, проблем и конфликтов между воспитателем и учеником не могут быть разрешены с помощью уголовного кодекса или дисциплинарных взысканий. Они могут быть разрешены преподавателем лишь в процессе повседневного общения с детьми. Но для решения проблем, возникающих в ходе общения, нужны знания о том, как правильно общаться. Практика показывает, что конфликты обычно вызываются следующими причинами:

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

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

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

Все это важно учитывать тренеру при работе с командой, и он должен иметь алгоритмы для решения различных конфликтов, проблем.

При проведении беседы по разбору конфликта

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

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

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

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

- объективно оценить поведение виновников конфликта и реакцию окружающих.

Тренеру нужно заранее готовиться к беседе, чтобы продумать и предвидеть хотя бы несколько вариантов развития ситуации. При подготовке к беседе надо исходить из того, что участники конфликта зачастую односторонне выражают свои оценки (иногда слишком эмоционально и неэффективно). Перед беседой необходимо уяснить для себя следующие вопросы:

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

б) кто участвует в конфликте, как следует оценить его участие?

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

Чтобы беседа по разбору конфликта протекала в деловой атмосфере, тренеру необходимо знать и учитывать каким образом ее можно построить:

- тренер должен дать свою оценку сложившейся ситуации, но только после выяснения истинного положения вещей с помощью конструктивных вопросов;

- объяснить участникам конфликта внутреннюю логику развития конфликтных ситуаций;

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

- предоставьте всем участникам конфликта возможность изложить свою точку зрения о путях разрешения конфликтной ситуации. Это нужно, чтобы все в команде почувствовали важность своего участия, свою принадлежность к группе;

- соответственно оценить усилия партнеров и принять их за основу для дальнейшей разработки проблемы;

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

- подчеркнуто объективно и по-деловому аргументируйте все ваши решения.

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

При принятии решений тренеру надо учитывать соответствующие предложения участников, конструктивно и критически разбирать изложенные позиции, четко и недвусмысленно обрисовать пути и условия разрешения конфликта, а также требования, предъявляемые к поведению членов коллектива, и прежде всего к виновникам конфликта.

Чем убедительнее тренер обоснует свою позицию по отношению к виновникам конфликта (после доходчивого изложения причин и следствий, условий и следствий, цели и образа действия при разрешении конфликтной ситуации), тем в большей степени это будет способствовать стабилизации отношений в коллективе и межколлективного профессионального общения.

Доказывайте несовместимость с целями коллектива неоправданных требований, нереальных ожиданий, узковедомственных эгоистических интересов, аморальных мотивов социального поведения. Тренеру надо ориентировать команду на задачу, а не на межличностные взаимоотношения. Поскольку в ориентированных на задачу командах умеренное количество межличностных конфликтов и они выступают эффективнее. Все вышесказанное еще раз доказывает необходимость тренеру расширять и углублять свои знания по психологии, педагогике, а также необходимость обращения к психологу.

**Лидерство**

Любой команде необходим лидер, который будет брать на себя ответственность за деятельность команды, направлять ее энергию в нужное русло. В роли лидера спортивной команды, как показывает практика, выступает обычно наиболее авторитетный, опытный спортсмен. Встречаются, однако, команды, которые имеют в роли лидеров не самых авторитетных и опытных членов коллектива. В спорте высших достижений лидером является почти всегда один из сильнейших спортсменов команды. Возможность участвовать в управлении спортивной командой у лидеров достаточно широка. Причем если лидер действует в соответствии с планом и задачами тренера, то достигается, как правило, максимальный положительный эффект в организации и координации совместных усилий членов команды. Иногда между официальным руководителем (тренером) и лидером не возникает полного согласия, не устанавливается взаимопонимание. Это может привести к определенной дезорганизации, к нарушению процессов управления в команде. В такой ситуации тренеру не всегда удается сразу найти оптимальный способ управления командой.

При отсутствии явного лидера, тренер должен уметь формировать необходимые лидерские качества у отдельных спортсменов.

Тренер сам должен обладать лидерскими качествами, чтобы его распоряжениям подчинялись спортсмены. Либо он должен уметь эффективно сотрудничать с лидером команды.

В случае, если большинство членов команды ориентированы на межличностные отношения, а не на задачу, тренер должен быть готов заменить ряд спортсменов, т. к. такая ориентация, как уже говорилось выше, не способствует эффективным выступлениям команды.

Подводя итог всему вышесказанному, можно выделить основные причины неэффективного руководства спортивной командой:

1. Тренер не может сформулировать, донести до всех членов команды цель их деятельности.

2. Отсутствие сотрудничества между членами команды.

3. Излишняя эмоциональность в поведении тренера в стрессовых ситуациях (перед соревнованиями, во время них)

4. Неумение тренера разобраться в причинах конфликтной ситуации, возникшей в команде.

5. Не знание правил, алгоритмов решения конфликтов

6. Очень важно обладать коммуникативными навыками, уметь общаться.

7. Неумение найти индивидуальный подход к спортсмену, неучитывание личностных, индивидуальных особенностей каждого члена команды

8. Нежелание тренера расширять свои знания по психологии, педагогике, недооценка их важности.

9. Конфликт, неумение прийти к единому мнению с лидером команды.

10. Неумение выявлять лидера.

11. неумение формировать лидерские качества у спортсмена при отсутствии явного лидера

## Список литературы

1. Деркач А.А., А.А. Исаев. Творчество тренера. - М.: ФиС, 1982.

 2. Горбунов Г.Д. Психопедагогика спорта. - М.: ФиС, 1986. - 208 с.

 3. Козин А.П. Психогигиена спортивной деятельности. - Киев: Здоров'я, 1985.

4. Стоунс Э. Психопедагогика. Психологическая теория и практика обучения. - М.: Педагогика, 1984.

5. Фомин Н.А., Филин В.П. На пути к спортивному мастерству. - М.: ФиС, 1986.

6. Брайент Дж. Кретти Психология в современном спорте. – М.: ФиС, 1978