

Структурное подразделение дополнительного образования детей
Государственное бюджетное образовательное учреждение
средняя общеобразовательная школа №2 «Образовательный центр» с. Кинель - Черкассы
/ Кинель - Черкасская детско- юношеская спортивная школа/

Методическая разработка
« Социально - психологический климат в спортивной команде».

Автор:
Тренер - преподаватель
Кинель - Черкасской ДЮСШ
Сафронова Е.Ю.

Кинель - Черкассы
2017 год.

Понятие «социально-психологический климат».

В психологию понятие «климат» пришло из метеорологии и географии. Сейчас это установившееся понятие, которое характеризует невидимую, тонкую, деликатную, психологическую сторону взаимоотношений между людьми. В отечественной социальной психологии впервые термин «психологический климат» использовал Н.С. Мансуров, который изучал производственные коллективы. Одним из первых раскрыл содержание социально-психологического климата В.М. Шепель. *Психологический климат* – это эмоциональная окраска психологических связей членов коллектива, возникающая на основе их близости, симпатии, совпадения характеров, интересов, склонностей. Он считал, что климат отношений между людьми состоит из трех климатических зон. *Первая климатическая зона* – социальный климат, который определяется тем, насколько в данном коллективе осознаны цели и задачи общества. *Вторая климатическая зона* – моральный климат, который определяется тем, какие моральные ценности в данном коллективе являются принятыми. *Третья климатическая зона* – психологический климат, т.е. неофициальные отношения, которые складываются между членами коллектива, находящимися в непосредственном контакте друг с другом.

Сущность социально-психологического климата.

В отечественной психологии наметились 4 основных подхода к пониманию природы социально-психологического климата.

Представителями первого подхода (Л.П. Буева, Е.С. Кузьмин) климат рассматривается как общественно-психологический феномен, как состояние коллективного сознания. Климат – отражение в сознании людей комплекса явлений, связанных с их взаимоотношениями, условиями, методами его стимулирования. Под социально-психологическим климатом необходимо понимать такое социально-психологическое состояние коллектива, которое отражает характер, содержание и направленность реальной психологии членов коллектива.

Сторонники второго подхода (А.А. Русалинова, А.Н. Лутошкин) подчеркивают, что сущностной характеристикой социально-психологического климата является общий эмоционально-психологический настрой коллектива. Климат – настроение группы людей.

Авторы третьего подхода (В.М. Шепель, В.А. Покровский) анализируют социально-психологический климат через стиль взаимоотношений людей, находящихся в непосредственном контакте друг с другом. В процессе формирования климата складывается система межличностных отношений, определяющих социальное и психологическое самочувствие каждого члена коллектива.

Создатели четвертого подхода (В.В. Косолапов, А.Н. Щербань) определяют климат в терминах социальной и психологической совместимости членов коллектива, их морально-психологического единства, сплоченности, наличия общих мнений, обычаев и традиций.

При изучении климата необходимо иметь в виду 2 его уровня:

Первый уровень – статический, относительно постоянный. Это устойчивые взаимоотношения членов коллектива, их интерес к виду спорта и коллегам по команде. На этом уровне социально-психологический климат понимается как устойчивое, достаточно стабильное состояние коллектива, которое, однажды сформировавшись способно долгое время не разрушаться и сохранять свою сущность, несмотря на трудности, с которыми сталкивается коллектив. С этой т.з., сформировать благоприятный климат в коллективах довольно трудно, но в тоже время легче поддерживать его на определенном уровне, уже сформированном ранее.

Второй уровень – динамический, меняющийся, колеблющийся. Это каждодневный настрой спортсменов в процессе тренировки, их психологическое настроение. Этот уровень описывается понятием «психологическая атмосфера». В отличие от социально-психологического климата психологическая атмосфера характеризуется более быстрыми временными изменениями и меньше осознается людьми. Изменение психологической атмосферы влияет на настроение и работоспособность личности в течение дня. Изменение же климата всегда более выражены, заметны, они осознаются и переживаются людьми более остро; чаще всего человек успевает адаптироваться к ним.

Многие психологи утверждают, что социально-психологический климат – это состояние психологии коллектива как единого целого, которое интегрирует частные групповые состояния. Климат – это не сумма групповых состояний, а их интеграл.

Социально-психологический климат представляет собой согласованные мнения, оценки и отношения членов коллектива к окружающему. Каждым человеком переживается индивидуально в виде удовлетворенности и привлекательности работы в данном коллективе, в данных условиях.

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

Выделяют ряд факторов, влияющих на формирование психологического климата.

1. характер профессиональных отношений того общества, составной частью которого является данная группа.

2. содержание, организация и условия трудовой деятельности.
3. особенности работы органов управления и самоуправления организации.
4. характер руководства.
5. степень совпадения официальной и неофициальной структуры коллектива.
6. социально-демографические и психологические особенности членов группы.
7. численность группы и др.

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

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

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

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

Психолого-педагогические факторы формирования психологического микроклимата в спортивном коллективе

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

- характер взаимоотношений в команде.
- руководство.

- лидерство.
- мотивация.
- психологические особенности членов команды.

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

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

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

Характер взаимоотношений в команде.

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

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

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

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

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

3. Референтность – степень принятия членами группы групповых эталонов.

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

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

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

Кроме этих качеств рассматриваются еще и такие:

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

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

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

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

Руководство и лидерство.

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

воспитанников от заблуждений, подготовить к жизни, сформировать у них положительные черты характера и воспитать стойкость и мужество”, – с т.зр. Хендри.

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

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

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

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

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

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

Можно отметить следующие преимущества доминирующего поведения тренера:

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

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

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

Личность идеального тренера

Тренеры и спортсмены могут каждый по-своему определить личностные характеристики идеального тренера. По результатам опроса спортсменов и тренеров им должны быть свойственны такие черты личности, как общительность, эмоциональная устойчивость, а также доминирование, реалистичность, он должен быть открытым, общительным и эмоционально устойчивым человеком, способным, когда это нужно, управлять спортсменом и контролировать соревновательную ситуацию. Более того, у такого тренера должен быть достаточно высокий интеллект, развиты чувство реальности, практичность и уверенность в себе. Одновременно это должен быть человек, склонный к новаторству, предприимчивый, самостоятельный, предпочитающий сам принимать

ответственные решения. Спортсмены считали, что тренер должен быть человеком, на которого можно положиться в сложных соревновательных ситуациях и который (по мнению самих тренеров) может организовать и контролировать деятельность спортсменов.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Возникновение и формирование межличностных отношений в спортивном коллективе

Эмоциональное состояние команды, положительные или отрицательные межличностные отношения спортсменов, отсутствие или наличие в команде конфликтов объединяются в такое понятие, как психологический климат. Он складывается из настроения каждого спортсмена и обуславливается «взаимозаражением» спортсменов эмоциями друг друга. Бодрый, спокойный или тревожный, упаднический тон жизни команды в значительной степени определяет отношения между спортсменами, их удовлетворенность пребыванием в команде, эффективность их деятельности.

Но эмоции — это одна сторона психологического климата. Другая, не менее важная его сторона — нравственные, моральные нормы, ценности, сложившиеся в команде. Вряд ли победа, достигнутая нечестным путем и вызвавшая радость у игроков, свидетельствует о благополучном психологическом климате в команде. Поэтому формирование в команде нравственных норм, то есть правил, требований, определяющих поведение спортсменов в команде, является одной из главных задач при формировании здорового психологического климата.

О психологическом климате в команде свидетельствует не то, как команда реагирует на победы, а то, как она переживает поражения, находит ли она в себе силы честно и открыто поговорить об их причинах, преодолеть возникший спад в игре.

Известный тренер одной хоккейной команды пишет: «Успехи, известное дело, объединяют. Тут все легко и просто: тренер выглядит мудрейшим из мудрых, партнеры симпатичнейшими, удачливыми, одним словом, никаких проблем, все в розовом цвете. А вот неудачи... Тогда все сложнее. И не всякий спортсмен отважится искать причины в себе» (Психология физического воспитания и спорта: Учебное пособие / Под ред. Т. Т. Джамгарова и А. Ц. Пуни. М., 1978. С. 128).

Большое значение в формировании психологического климата команды имеет система межличностных отношений, которые складываются между спортсменами в процессе их деятельности и общения.

В системе межличностных отношений принято выделять деловые (или формальные) и личностные (или неформальные, эмоциональные) отношения. Деловые отношения — это отношения деловой зависимости (А.С. Макаренко). Они вытекают из официальных обязанностей каждого члена команды в деятельности, направленной на достижение общей цели. Личностные отношения — это проявление спортсменами по отношению друг к другу симпатии, уважения, товарищества, дружбы или равнодушия, зависти, вражды.

Деловые и личностные отношения, существующие в команде, чаще всего не совпадают. В командах низкого уровня и в молодых командах преобладают личностные, эмоциональные отношения над деловыми. В зрелых командах, как правило, деловые отношения преобладают над личностными. Идеальным является совпадение положительных отношений в команде и по деловым, и по личностным сферам, однако, как будет показано ниже, для успешного выступления команды это не обязательно.

Факторами, влияющими на возникновение напряженности и конфликтом в межличностных отношениях, являются:

- недостаточная сплоченность членов команды;
- наличие несовместимости на психофизиологическом, психологическом или социально-психологическом уровне;
- несоответствие квалификации спортсменов поставленной задаче;
- присутствие в команде спортсменов с притязаниями, не соответствующими их возможностям;
- наличие в команде спортсменов с высокой агрессивностью и высоким уровнем доминирования, стремящихся взять на себя роль лидера;
- расхождение у отдельных игроков самооценки способностей, с одной стороны, и уровнем мастерства и оценкой этих способностей командой в целом — с другой;
- снижение мастерства и самоотдачи у партнеров по команде вследствие нарушения ими тренировочного режима;
- наличие скрытой конкуренции между игроками за место в основном составе;
- наличие в команде «любимчиков» тренера;
- навязывание тренером игрового стиля, не соответствующего склонностям и возможностям спортсменов;
- неприятие тренера как личности и как специалиста;
- несоответствие результатов выступления в соревновании ожиданиям команды;
- наличие в команде группировок, по-разному относящихся к установкам тренера, к нормативным предписаниям, выработанным в данной команде.

Основной причиной конфликтов в деловых отношениях является недобросовестное отношение ряда членов команды к тренировочным занятиям и соревнованиям, а в личных отношениях — низкий моральный уровень спортсменов, проявляющийся в эгоизме, неуважении к товарищам, отсутствии взаимопомощи и т. п.

Конфликты во взаимоотношениях высококвалифицированных спортсменов в команде имеют, в отличие от других видов человеческой деятельности, свою социально-психологическую специфику. Они редко носят открытый характер, но если конфликт публично объективируется, то это чревато снижением уровня сплоченности и сыгранности команды.

С научной точки зрения, конфликт во взаимоотношениях в спорте — это многослойное и разноплановое социально-психологическое явление, включенное в структуру как индивидуальной, так и совместной деятельности спортсмена с членами его спортивной команды или с членами команды соперников.

С первого взгляда конфликтная ситуация представляется как отрицательное явление, однако занятия физической культурой учат преодолевать конфликтные ситуации.

Большую роль в формировании межличностных отношений играют условия, в которых это происходит: сельская или городская местность, состояние материальной базы спортивного сооружения (в том числе размеры зала) личность преподавателя.

4. Роль тренера в создании социально-психологического климата и эффективной деятельности спортивной команды

«Человек — писал Антуан де Сент-Экзюпери, — это узел связи». И еще: «Одинокой личности не существует. Тот, кто замыкается в своем одиночестве, наносит ущерб общине. Тот, кто грустит, наводит грусть на других». Что бы мы ни делали, о чем бы ни думали, всегда наши мысли, чувства, дела так или иначе кому-то адресованы.

Как уже говорилось, взаимоотношения спортивных команд делятся на отношения по горизонтали («спортсмен — спортсмен») и отношения по вертикали («спортсмен — тренер»). Исследования показали, что характер взаимоотношений оказывает существенное влияние на результативность деятельности отдельных спортсменов и всей команды.

Все динамические процессы, происходящие в малой группе, обеспечивают определенным образом эффективность групповой деятельности.

В командных видах спорта взаимосвязанная деятельность проявляется особенно ярко, однако и в других видах победа команды осуществима лишь при совместном стремлении ее участников к общей цели. Это объясняется тем, что при индивидуальных действиях каждого члена команды к победе приводит единое направление усилий, общая атмосфера, чувство сопереживания и поддержки.

Одним из факторов, способствующих достижению группой цели, является авторитет, которым обладает тренер (преподаватель). Несмотря на официальность должности, изначально предполагающей наличие авторитета, последним не всегда обладает преподаватель. Если в группе новичков или в классах начальной школы любой руководитель представляется авторитетным, то среди более опытных и взрослых участников авторитет должности должен быть подтвержден определенными личностными качествами. Известно, что несоответствие между должностными обязанностями и личностными особенностями, а также реальными возможностями руководителя

приводит к снижению эффективности работы группы. Кроме того, авторитет зависит и от объективности, тактичности руководителя, а также присущего ему взаимопонимания, умения опираться на индивидуальные особенности участников группы и на коллектив в целом.

Тренер может завоевать авторитет только тогда, когда его поведение естественно и вытекает из его мировоззрения и убеждений, когда слово и дело у него не расходятся. Тренер должен быть личностью требовательной. Без этого трудно рассчитывать на успехи в работе. Отсутствие этого качества истолковывается спортсменами как «мягкотелость», неумение руководить. Таким образом, перед тренером встает исключительная по трудности задача — управление развитием личностных качеств членов команды. Вот почему успешно выступающая команда — это прежде всего психологически правильно сбалансированный коллектив, где с учетом личностных качеств создан благоприятный психологический климат.

В спорте тренер, безусловно, самый главный наставник, причем для юного спортсмена он является еще и ориентиром в становлении личности.

Еще немаловажным аспектом в взаимоотношениях команды, является выбранный стиль руководства тренера. В психологии принято выделять три основных типа руководства: авторитарный, демократический и либеральный. Условно, потому что типов руководства может быть больше, и они зависят, в том числе, и от индивидуально-личностных особенностей сам их тренеров, от опыта их работы и общения со спортсменами.

Влияние стиля руководства на различные аспекты жизнедеятельности коллектива многообразно: под его воздействием изменяется личность спортсменов, эффективность их деятельности, поведение, взаимоотношения.

В зависимости от уровня развития группы, сложившихся в ней межличностных отношений в группе может образовываться различный психологический климат. Под этим понятием подразумевают более или менее стабильное преобладающее настроение в коллективе. Следует различать психологический климат и психологическую атмосферу. В отличие от первого атмосфера способна быстро изменяться под влиянием тех или иных обстоятельств; климат же — явление более устойчивое. Хороший психологический климат способствует успешному продвижению команды к достижению общей цели, преодолению препятствий, умению находить компромиссные решения в конфликтных ситуациях. Негативный климат приводит к возникновению конфликтов, разобщению людей, сложностям при достижении групповой цели и, как следствие, разрушению группы вообще.

Каждый член группы участвует в формировании психологического климата и ощущает на себе его влияние. Положительный или отрицательный настрой в команде передается от одного человека к другому, определяя модель самочувствия, поведения и, как следствие, результативность. Общий эмоциональный настрой во многом зависит от преподавателя.

Чтобы эффективно оказывать психологическую помощь в спорте, осуществлять психологическое сопровождение специалисту нужно создать атмосферу доверия и взаимопонимания, установить такие отношения со спортсменом, которые и позволят конструктивно воздействовать на его психику.

Следуя из выше указанного, можно сказать, что тренер — это главное звено. Только от него зависит, как будут развиваться взаимоотношения в команде, и как они будут проявляться в достижениях спортивных результатов. Важно сплотить команду в единое целое. Сплоченный коллектив, отличается способностью к быстрой мобилизации, сопереживанию успехов и неудач, а

также такими групповыми социально-психологическими феноменами, как единое коллективное настроение и коллективное мышление.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

А.С. Макаренко отмечал, что движущей силой развития коллектива является динамика целей, а стимулом к развитию – гармоничное сочетание целей, как коллективных, так и личных. Главным стимулом, побуждающим коллектив к единству действий, является общность интересов и задач. Объем и результат деятельности, недостижимый для индивида, может быть достигнут с помощью согласованной коллективной работы.

Важным фактором, влияющим на психологический климат группы (команды) являются межличностные отношения – объективно переживаемые, в разной степени осознаваемые взаимосвязи между людьми. В их основе лежат эмоциональные состояния взаимодействующих людей.

Психологический климат формируется под влиянием групповых эмоций, возникающих в результате достижения командой успеха или, наоборот, неудачи. Но наличие самого благоприятного психологического климата не исключает периодического возникновения в группе конфликтов - острых противоречий, возникающих между членами группы при наличии у них взаимоисключающих форм поведения.

Хороший психологический климат способствует успешному продвижению команды к достижению общей цели, преодолению препятствий, умению находить компромиссные решения в конфликтных ситуациях. Негативный климат приводит к возникновению конфликтов, разобщению людей, сложностям при достижении групповой цели и, как следствие, разрушению группы вообще.

Спортивная деятельность носит коллективный характер, протекает и подготавливается в присутствии других людей и при их участии. Спортивная команда представляет собой коллектив со своими психологическими особенностями, в котором между спортсменами складываются определенные отношения.

Создать хороший социально-психологический климат в спортивном коллективе, подобрать команду так, чтобы все ее члены не только успешно взаимодействовали на поле, площадке, но и гармонизировали между собой как личности, построить правильные взаимоотношения в коллективе — большое искусство и большой педагогический труд.

В заключение необходимо сказать, что все личностные качества спортсмена и тренера, находясь в сложном взаимодействии, по-разному проявляются в различных ситуациях, создают мир отношений, который в одних случаях помогает успешному развитию деятельности и способностей тренера и спортсменов, а в других тормозит это развитие. Все сказанное приобретает особую остроту в спорте высших достижений, так как в этой сфере деятельности наиболее важно знать, как сформировать позитивные межличностные отношения в команде, как избежать конфликта или выйти из него, как создать такой социально-психологический климат, который способствовал бы успешному формированию мотивации спортсмена, его готовности переносить предельные нагрузки и стремлению к достижению высоких результатов.

СПИСОК ИСПОЛЬЗУЕМОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

- 1.** Акимова Л.Н. Психология спорта: Курс лекций/ Л.Н. Акимова – Одесса: Студия «Негоциант», 2004. – 127 с.
- 2.** Андреева Г.М. Социальная психология/ Г.М. Андреева - М.: Аспект Пресс, 1999, 375 с.
- 3.** Белова О.В. Общая психодиагностика. Методические указания/ О.В. Белова – Новосибирск: Научно-учебный центр психологии НГУ, 1996 (www.twirpx.com)
- 4.** Волкова И.П. Практикум по спортивной психологии/ И.П. Волков - Питер, 2002. — 288 с: ил. — (Серия «Практикум по психологии»).
- 5.** Гогунев Е.Н. Психология физического воспитания и спорта: Учеб. пособие для студ. высш. пед. учеб. заведений/ Е.Н. Гогунев, Б.И. Мартыанов - М.: Издательский центр «Академия», 2000. -288с.
- 6.** Головин С.Ю. Словарь практического психолога/ С.Ю. Головин. - Минск: Харвест,1998. – 622 с. (www.twirpx.com)
- 7.** Гуревич К.М. Психологическая диагностика. Учебное пособие / К.М. Гуревича и Е.М. Борисовой. — М.: Изд-во УРАО, 1997. – 182 с.
- 8.** Коломейцев Ю.А. Взаимоотношения в спортивной команде/ Ю.А. Коломейцев – М.: Физкультура и спорт, 1984. - 128 с.
- 9.** Кондратьев М.Ю. Азбука социального психолога-практика/ М.Ю. Кондратьев, В.А. Ильин – М.: ПЕРСЭ, 2007. – 464 с. (www.slovari.yandex.ru).
- 10.** Луценко Ю.В. Формирование психологического климата спортивной команды в тренерской деятельности: автореф. Дис... канд. пед. наук: 19.00.07: СПб / Ю.В. Луценко: РГОД – 1997. – 141 с. (www.lib.ua - ru.net)
- 11.** Родионов А.В. Психология физического воспитания и спорта: учебник для вузов. – М.: Академический проект; Фонд «Мир», 2004. – 576 с.