

Министерство образования и науки Российской Федерации
Федеральное государственное автономное образовательное учреждение
высшего образования
«Южно-Уральский государственный университет»
Институт спорта, туризма и сервиса
Кафедра Теории и методики физической культуры и спорта

РАБОТА ПРОВЕРЕНА

Рецензент директор НИЦСП

_____ А.П. Исаев

«__» _____ 20__ г.

ДОПУСТИТЬ К ЗАЩИТЕ

Заведующий кафедрой, доцент, д.б.н.

_____ А.В. Ненашева

«__» _____ 2017 г.

**Причины возникновения и пути решения конфликтов в спортивной
команде на примере женской сборной по баскетболу**

ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА
К ВЫПУСКНОЙ КВАЛИФИКАЦИОННОЙ РАБОТЕ
ЮУрГУ – 44.04.01.2017 033 ПЗ. ВКР

Руководитель ВКР, доцент, д.б.н.

_____ А.В. Ненашева

«__» _____ 2017 г.

Автор ВКР студент группы

ИСТиС–267

_____ А.И. Коротенко

«__» _____ 2017 г.

Нормоконтролер, доцент

_____ Л.В. Смирнова

«__» _____ 2017 г.

АННОТАЦИЯ

Коротенко, А.И. Причины возникновения и пути решения конфликтов в спортивной команде на примере женской сборной по баскетболу. – Челябинск: ЮУрГУ, ИСТиС–267. – 101с., 14 таб., 6 рис., библиогр. список – 51 наим.

Спортивная команда – это основная социально–психологическая единица и представляет собой коллектив со своими психологическими особенностями и определенными взаимоотношениями внутри команды.

Объектом исследования является конфликтные ситуации спортсменов на тренировочных и игровых процессах.

Цель исследования заключается в установлении причин возникновения и путей решения конфликтов в спортивной команде, на примере женской сборной по баскетболу.

Задачи исследования:

1 Выявить основополагающие причины конфликтогенного поведения спортсменов:

- уровень агрессивности спортсменов;
- стиль поведения в конфликтной ситуации;
- личностные особенности спортсменов;
- особенности межличностного взаимодействия между спортсменами.

2 Разработать и внедрить психолого–педагогическую коррекционную программу для спортсменов в целях эффективного разрешения межличностных конфликтов в баскетбольной команде.

3 Сравнить результаты, полученные в экспериментальной группе (до и после осуществления специально разработанной коррекционной программы) и в контрольной группе.

Результаты исследования. Были выявлены основные причины возникновения конфликтных ситуаций и возможности их урегулирования с помощью специально–разработанной психо–педагогической коррекционной программы, проводимой на примере женской сборной по баскетболу. Также проведен сравнительный анализ результатов, полученных в экспериментальной группе (до и после осуществления специально разработанной коррекционной программы) и в контрольной группе.

ОГЛАВЛЕНИЕ

ВВЕДЕНИЕ.....	8
ГЛАВА 1 СУЩНОСТЬ КОНФЛИКТА, ЕГО СТРУКТУРА В СПОРТЕ....	10
1.1 Причины возникновения конфликтов в спортивной команде.....	10
1.2 Виды конфликтов в спортивной команде.....	20
1.3 Педагогические подходы в разрешении конфликтов в спортивной команде	27
.....	33
ГЛАВА 2 ОРГАНИЗАЦИЯ И МЕТОДЫ ИССЛЕДОВАНИЯ.....	33
2.1 Организация исследования.....	33
2.2 Методы исследования.....	42
2.3 Методы математической и статистической обработки данных.....	45
2.4 Программа исследования.....	48
ГЛАВА 3 РЕЗУЛЬТАТЫ ИССЛЕДОВАНИЯ И ИХ ОБСУЖДЕНИЕ.....	
3.1 Анализ результатов исследования экспериментальной и контрольной группы до проведения эксперимента.....	48
3.2 Разработка психолого–педагогической коррекционной программы по профилактике конфликтных ситуаций.....	54
3.3 Результаты внедрения психолого–педагогической коррекционной программы	62
3.4 Рекомендации для психолого–коррекционного консультирования спортивных команд.....	70
.....	73
ЗАКЛЮЧЕНИЕ.....	75
БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК.....	79
ПРИЛОЖЕНИЯ.....	79
Приложение А Тест «Социометрия» Джо Морено.....	80
Приложение Б Тест «Стиль поведения в конфликте» К. Томас.....	87
Приложение В Тест Б.Басс и Р.Дарки «Уровень агрессивности».....	91
Приложение Г Тест «Диагностика межличностных отношений» Т. Лири .	

ВВЕДЕНИЕ

Актуальность исследования. Широкое распространение конфликтов можно наблюдать в спортивной деятельности, где современный спорт требует высокого уровня не только физических способностей, но и психологических. Взаимодействие этих факторов приводит к тому, что конфликтные взаимоотношения становятся определяющими в коллективе, команде. Конфликтные ситуации приводят к психической напряженности, эмоциональной неуравновешенности, замкнутости, что в свою очередь снижает эффективность результатов спортивной команды в целом [24,27].

Кроме этого, конфликты в спорте определены не только рядом внешних факторов, к которым относятся условия спортивной деятельности, но и внутренними факторами, т.е. свойствами личности спортсмена, которая мало изучается и учитывается при комплектовании команды. Вместе с тем исследование позволит найти средства снижения конфликтных ситуаций, уменьшить отрицательное влияние конфликтов на других и в целом на результат спортивной деятельности, тем самым, повысит эффективность взаимодействия спортсменов и приведет к успеху [8,15].

Гипотеза – установление причин возникновения и путей решения конфликтов в спортивной команде, выявление основополагающих причин конфликтогенного поведения спортсменов позволит разработать психолого–педагогическую коррекционную программу для эффективного разрешения межличностных конфликтов, внедрение целенаправленно–разработанной программы позволит устранению конфликтных ситуаций и максимально реализует спортивный потенциал команды.

Цель работы – установить причины возникновения и пути решения конфликтов в спортивной команде на примере женской сборной по баскетболу.

Задачи работы:

1 Выявить основополагающие причины конфликтогенного поведения спортсменов:

- уровень агрессивности спортсменов;
- стиль поведения в конфликтной ситуации;
- личностные особенности спортсменов;
- особенности межличностного взаимодействия между спортсменами.

2 Разработать и внедрить психолого–педагогическую коррекционную программу для спортсменов в целях эффективного разрешения межличностных конфликтов в баскетбольной команде.

3 Сравнить результаты, полученные в экспериментальной группе (до и после осуществления специально разработанной коррекционной программы) и в контрольной группе.

Объект исследования – конфликтные ситуации спортсменов на учебно–тренировочных и игровых процессах.

Предмет исследования – причины конфликтов, пути и стратегии урегулирования конфликтов между спортсменами

Научная новизна – впервые целенаправленно–разработана и внедрена психолого–педагогическая коррекционная программа по профилактике конфликтных ситуаций с учетом причин возникновения конфликтов и личностных особенностей спортсменов.

Результаты работы. Были выявлены основные причины возникновения конфликтных ситуаций и возможности их урегулирования с помощью специально–разработанной психо–педагогической коррекционной программы, проводимой на примере женской сборной по баскетболу. Также проведен сравнительный анализ результатов, полученных в экспериментальной группе (до и после осуществления специально разработанной коррекционной программы) и в контрольной группе.

ГЛАВА 1 СУЩНОСТЬ КОНФЛИКТА, ЕГО СТРУКТУРА В СПОРТЕ

Под конфликтом подразумевается столкновение противоположно направленных целей, интересов, позиций спортсменов.

Противоречия приводят к конфликтам на спортивной площадке тогда, когда они затрагивают социальный статус группы или личности, моральное достоинство личности, неправомерное поведение во время тренировочного или соревновательного процесса.

В основе конфликта всегда лежит какое-то разногласие, столкновение противоречивых интересов, позиций, мнений; спортсмены испытывают дискомфорт из-за этого противоречия и проявляют инициативность, чтобы преодолеть это противоречие; это приводит к эмоциональному напряжению между спортсменами, «накалу страстей» между ними.

Можно выделить три основные причины конфликтов в спорте:

1 Невозможность получить то, что хочется или необходимо (определяется это недостатками, которые связаны с организацией тренировочного или соревновательного процессов, неполным и неправильным использованием моральных и материальных стимулов и т.д.).

2 Наличие различных точек зрения на один и тот же вопрос у спортсменов из одной или разных команд.

3 Существование третьей стороны (наличие провокатора конфликта) – формулируется как закон третьей стороны [4].

1.1 Причины возникновения конфликтов в спортивной команде

Классификация конфликтов спортивной команде:

1 Одной из главных причин является уровень специфических и профессиональных качеств, лежащий в основе спортивного мастерства. Неодинаковая физическая и техническая подготовка членов спортивной команды стано-

вится огромной причиной, которая вызывает, претензии или отказ от совместных достижений.

2 Рост, пол, возраст и вес – являются второстепенными показателями возникновения конфликтов между спортсменами.

3 Различия в психофизиологических характеристика, таких как разная скорость переработки информации и мышления, темп и ритм выполняемых движений.

4 Характер личности сотрудничества сторон [27].

Тренерский состав спортивной команды должен обладать педагогическими и психологическими знаниями для урегулирования конфликтов. Также они должны сразу выявить у членов команды:

- предрасположенность к конфликтному поведению;
- низкие моральные и нравственные потенциалы личности;
- отсутствие выдержки и терпения;
- стремление к власти;
- грубость и бестактность в общении с товарищами по команде;
- субъективизм и пристрастие в оценивание личности;
- намеренные ошибки в прогнозировании результатов;
- чрезмерная жесткость и строгость по отношению к товарищам по команде.

Тренерами должны быть выявлены у спортсменов следующие показатели, дабы избежать конфликтных ситуаций на площадке:

- неготовность принести себя в жертву ради победы команды;
- отсутствие желания тренироваться усердно не жалея сил;
- нежелание терпеть максимальные нагрузки;
- недостаток исполнительской дисциплины;
- нехватка бойцовских качеств.

В спортивной команде, в том числе баскетбольной, к личностным качествам, которые могут вызвать конфликт в учебно–тренировочном и соревновательном процессе, следует отнести такие характеристики как:

– низкая сопереживаемость, неспособность проникнуть в душевный мир товарища;

- расчетливость, стремление к личной выгоде;
- повышенное самолюбие, тщеславие, высокомерие;
- ревность, зависть, неумение быть чувственным и переживать ближнему;
- лицемерие и злорадство по поводу неудач товарищей по команде;
- отсутствие справедливости;
- не дружелюбность и грубость в общении;
- склонность конфликтному поведению.

Самой главной составляющей конфликта в спортивной команде является неадекватное общение между товарищами по команде:

- несправедливое наказание за совершенные спортсменами проступки;
- низкий культурный уровень, невысокий интеллект, недостаток в воспитании;
- форма межличностного общения и манера поведения.

На конфликты также могут влиять негативные психические состояния каждого спортсмена в команде:

- моральное и физическое утомление;
- пассивность и агрессивность;
- эмоциональная возбудимость, раздражительность, нервозность.

Причины организационного и профессионального характера, также могут привести к возникновению конфликтов в спортивной команде:

- отсутствие компетентности в решении вопросов комплектования команды;
- низкая организация и ведение учебно–тренировочного процесса;
- недостаток моральных и материальных поощрений;
- ускорение тренировочных нагрузок.

Причиной конфликтов в спортивной команде, также может повлиять дальность спортивных лагерей от населенных пунктов. Такие условия ставят спортсменов и тренеров в условия, при которых они лишаются привычного

ритма городской жизни. Повышается психологическая и эмоциональная нагрузка. Сборы – это идеальное место для решения технико–тактических задач, повышение физической подготовки спортсменов. Но длительное пребывание на сборах, вызывает беспокойство в поведении, агрессивность в общении, беспричинное недовольство всем. При нехватке обычного круга общения, компенсируется усилением межличностных отношений внутри самой спортивной команды, но до определённых пределов, из–за этого возникает быстро исчезающая информационная ценность каждого товарища по команде, после чего наступает насыщенность общением [12].

Постоянное общение с одними и теми же лицами, обсуждаемые темы начинают повторяться, отсутствие новой информации побуждает к возникновению и развитию конфликтов.

Данная проблема является серьезной, и это все подтверждается данными, которые были получены психологами в коллективах, выполняющих работу в условиях изоляции. Ведя наблюдения за путешественниками, полярниками, моряками, удалось определить достаточно типичные для этих людей реакции – неустойчивость настроения, тревожность, депрессию, раздражительность.

Помимо этих изменений ряд психологов отметили такие симптомы, как ухудшение внимания, памяти, снижение скорости обработки информации, потеря интереса к работе; появление конфликтности, подозрительность, недовольство. Опытные тренеры при появлении агрессии в отношениях между товарищами по команде, в некоторых случаях стремятся временно прервать отношения между спортсменами, в других же случаях разнообразить характер учебно–тренировочного и соревновательного процессов. Такие мероприятия помогут ликвидировать конфликтность и последствия групповой отдаленности и так далее [39].

В сфере спорта всегда возникают трудности, конфликты, связанные с напряженными межличностными отношениями внутри спортивной команды, а также превалирование авторитарного стиля руководства, неправильным стилем руководства и т.п.

Конфликты присущи во всех сферах социального общения. Самое большое количество конфликтных ситуаций возникают именно в спортивных командах при учебно–тренировочных или соревновательных процессах.

Спорт квалифицируется рядом особенностей, которые могут повлиять на большую возможность возникновения конфликтов: опосредованное и непосредственное психологическое и физическое антагонизация спортсменов, жесткая конкуренция на соревнованиях и в ходе тренировочного процесса, чрезвычайность условий, связанная с высокими физическими, нервно–психологическими нагрузками и также возможностью проявления агрессии в соревновательном процессе.

Большинство спортсменов специально тратят огромное количество времени и сил на тренировки и физическую подготовку, для того чтобы продемонстрировать свои возможности на соревнованиях свои достижения в борьбе с соперниками.

Современный спорт устанавливает высокие требования к физическим и психическим возможностям спортсмена. Учебно–тренировочный и соревновательный процесс нередко сопровождается конфликтными ситуациями, переходящими либо открытый конфликт, либо в скрытый или внутриличностный конфликт.

Начинающиеся конфликты в совмещении с однообразием учебно–тренировочного процесса и наличием неблагоприятного состояния перед соревнованиями приводит к нервным реакциям, нарушению межличностных отношений и в целом уменьшают эффективность спортивной деятельности.

Последствия конфликта чреваты тем, что между людьми портятся отношения, в дальнейшем будут возникать ссоры, появиться желание навредить друг другу и т.д.

Если рассматривать конфликт с другой стороны, то он способен принести и положительный результат, склоняя людей к активности, раскрытию своих лучших качеств ради того, чтобы взять верх в конкуренции между товарищами по команде и в соревновательных процессах [27].

В каждом конфликте можно выявить как положительные, так и отрицательные стороны.

Положительной стороной конфликта является стимул к развитию и изменению человека. Во многих случаях разрешенный конфликт улучшает взаимоотношение между людьми, а в ходе конфликта люди лучше узнают, во-первых себя и только потом друг друга. Конфликт побуждает развитие личности, увеличивает чувства ответственности, осознания своей значимости в жизни, может способствовать самореализации и самопознанию. При открытом и конструктивном урегулирования конфликта он может снимать напряженность и дискомфорт. Психологи утверждают, что иногда даже полезно спровоцировать конфликт, чтобы разъяснить обстановку и понять положение дел в критических ситуациях, выявить незаметные достоинства и недостатки людей.

Если же при наличии конфликта стороны не хотят приходить к взаимопониманию, то наружу выходит его негативная сторона. Она обнаруживается в разнообразных (психологических и др.) последствиях, в таких как смятение, стресс, вялости, тревога, усталости, возникновении неадекватных защитных реакций, затаенном гневе и др. Конфликтные ситуации могут привести к ухудшению психологического климата в спортивной команде и разрушению межличностных отношений, снижению сотрудничества между спортсменами, нарастанию столкновений, заставляющей людей побеждать раз за разом, чем к решению проблемы и поиску альтернативы сторон.

Конфликтные ситуации могут рассматривать как систему отношений, при процессе развития которого субъекты внутри социума (спортивной команды) взаимодействуют между собой конкретно такими различиями как интересы, мотивы, ценность участников. При таком подходе конфликт считается естественным условием существования взаимодействующих друг с другом людей, в том числе и товарищей по команде [41].

Последствия конфликта не всегда бывают негативными, но в целом, на большом отрезке времени их воздействие не столь уничтожающее по сравне-

нию с результатами ликвидации конфликтов, их социальной и информационной блокады.

При наличии у спортсменов различных точек зрения на определенную ситуацию, возникают противоречия между друг другом, естественно, эти люди начинают вести себя так, что их действия сталкиваются и мешают друг другу достичь своей определенной цели. Поэтому каждая из сторон оценивает другую как враждебную или некорректную по отношению к друг другу. Так обе стороны предпринимают противодействия, повышается агрессивное состояние. В таком столкновении направленных друг против друга действий и противодействий, собственно говоря, и составляет реальное протекание конфликта.

Конфликт в обязательном порядке содержит в себе ситуацию, которая воспринимается спортсменами в качестве конфликтной ситуации, конфликтное взаимодействие и инцидент.

Конфликтная ситуация – это объективно воспринимаемая людьми взаимозаменяемая позиция по какому-либо вопросу, стремление к целям, которые являются противоположными, применение любых средств для их достижения. Конфликтная ситуация содержит субъект возможного конфликта и его объект.

Для того чтобы конфликт развивался, необходим инцидент, когда одна из сторон начинает ущемлять интересы другой.

Инцидент – это цепочка конкретных действий и высказываний, которые предпринимают друг против друга конфликтующие стороны.

Основными видами конфликтных и враждебных действий, являются:

- создание прямых или косвенных преград для осуществления планов и намерений другой стороны;
- невыполнение своих обязанностей и обязательств;
- нанесение прямого или косвенного вреда имуществу или репутации друг другу;

- владение чужим имуществом, по мнению одной из сторон, которая не должна находиться у нее;
- угрозы и другие принуждающие действия, заставляющие человека делать то, что он не хочет и не обязан делать;
- унижающие человеческое достоинство действия, в том числе словесные оскорбления или оскорбительные требования;
- физическое насилие.

Многие люди, не подозревают, что его действия воспринимаются как конфликтные, а также не подозревают, что против него действуют агрессивно. Такие действия могут оказаться вполне щедрыми или случайными, или просто необдуманными. Зачастую при откровенном разговоре это становится ясным для другой стороны, и напряженность в отношениях спадает. Но иногда невозможно понять рассеиваются убеждения или нет, тогда действия будут восприниматься намеренно враждебными, специально направленными против нее, что еще более ухудшает отношения.

Конфликт может развиваться очень быстро, легко происходит повышение агрессии. Накал страстей затуманивает мысли, уменьшает способность людей управлять собой и своими эмоциями.

Конфликтное взаимоотношение можно расценивать как борьбу, в которой действия одной стороны встречают противодействия другой.

В конфликтной ситуации действия обеих сторон существенно влияют друг на друга. Это влияние состоит не только в том, что другая сторона терпит какой-то ущерб, но и в том, что она начинает планировать и предпринимать ответные действия. Поведение участников существенно влияет на поведение обеих сторон. Если поведение одной стороны является агрессивной, то большинство участников отвечают агрессией на агрессию. Итак, можно сделать вывод, что конфликтующие стороны воздействуют друг на друга с разных сторон. В конфликтной ситуации агрессивное влияние со стороны противника переживаются очень остро, так как направлены на разрушение

наших собственных целей, идей и планов. В напряженных ситуациях, например, как на соревнованиях, действия спортсменов, которые в обычных условиях не привлекают внимания, переживаются гораздо сильнее потому, что эмоционально перевозбужден грядущим процессом соперничества. Взаимное влияние соперников может принимать разнообразные формы: убеждение, подражание, заражения, внушения и т.д.

Одним из ключевых факторов к разрешению конфликта являются знания к готовности прекращения конфликтных ситуаций. Такая готовность достигается непросто, а научить других еще сложнее.

Важным качеством личности является способность человека встать на позицию партнера. При общении тренера со спортсменом, между товарищами по команде принятие позиции и роли другого означает более точное его понимание, повышенное значение окружающего социума. Знания особенностей характера спортсменов, их ценностных ориентаций и потребностей крайне нужны тренеру и капитану команды для принятия решений, осуществления контроля и составляют основу культуры педагогического общения.



Рисунок 1 – Структура конфликтологической компетентности тренера

И.М. Воротипкина, С.Н. Монастырев в 2012 году, разработали психологическую структуру конфликтологической компетентности тренера (рисунок 1).

Первый блок включает в себя теоретические знания о спортивном конфликте: объективные и субъективные причины возникновения конфликтов, закономерности развития, динамика и функции конфликтов, а также стратегии урегулирования конфликтов в спортивной команде при учебно-тренировочном и соревновательных процессах.

Во второй блок входят способности тренеров и капитана команды по прогнозированию и предосторожности конфликтов, умения регулировать и конструктивно и оперативно разрешать конфликты, а по необходимости прекращать их, умение осуществлять эффективное общение с участниками конфликта с учетом их личных особенностей эмоционального состояния спортсменов. В него включаются навыки действовать в конфликте, которые можно узнать из собственного опыта либо нужно помощь психологов команды, которые знают личностные качества как каждого спортсмена, так и команды в целом, с учетом поступающей информации и собственным статусом тренера.

Третий блок—это личностно-конфликтные логические характеристики, которые позволяют применять с требуемой эффективностью имеющиеся знания и умения для управления конфликтами. В личностный компонент конфликтологической компетентности тренера и капитана команды включены такие составляющие как индивидуальная конфликтность, локус ролевого конфликта, стили реагирования на конфликтные ситуации, определяющий склонность личности выбирать одну из двух: интернальную или экстернальную стратегию поведения в конфликте, уровень посреднического потенциала в разрешении конфликта, особенности формирования образа конфликтной ситуации.

Такие блоки позволяют показать тренеру и капитану команды на формирование знаний, умений и навыков для успешного осуществления деятельно-

сти по управлению конфликтными ситуациями на площадке между спортсменами. Модель конфликтологической компетентности может быть положена как в основу деятельности тренера, так и для построения системы подготовки к эффективному управлению конфликтами в спорте для самих спортсменов [9].

1.2 Виды конфликтов в спортивной команде

Спорт является неотъемлемой частью жизни каждой девушки из спортивной команды, практически все разновидности конфликтов проявляются в учебно–тренировочном и соревновательном процессе. В соревновании каждый спортсмен команды желает превзойти своих соперников и стать победителем. Острая конкуренция среди участников соревнований становится источником конфликтов в среде болельщиков, спортсменов, тренеров, спортивных организаций. Поводом для конфликтов служат различные причины: предвзятое или некомпетентное судейство, физическая подготовка участников соревнований, не профессионализм, несогласие в вопросах допинга и дисквалификации, мошенничество и договорные матчи.

Выделяют следующую классификацию конфликтов в баскетбольной команде, в основе которых лежат различные признаки:

1 Конструктивно–деструктивный конфликт:

– конструктивные конфликты направлены на решение задач и достижение цели, иногда позволяют обнаружить «болевые» точки взаимоотношений членов команды и оказать позитивное влияние;

– деструктивные конфликты не способствуют достижению желаемого результата, делят команду на подгруппы или даже приводят к разрыву отношений, снижая эффективность совместной спортивной деятельности. Это способствует таким поведенческим реакциям, которые predispose к деструктивному конфликту:

- высказывание партнеру о своих подозрениях в его негативах, провокациях;
- сознательные или неосознанные проявления личной антипатии к товарищу по команде;
- перебивание человека, что само по себе считается не культурным;
- принижение партнера, негативная оценка его личностных качеств как человека;
- угрозы, которые часто провоцируют либо ответные угрозы, либо создают негативные взаимоотношения;
- сравнения между собой и партнером;
- преувеличение своего вклада в общее дело и приуменьшение вклада партнера;
- мелочные придирки, которые часто провоцируют ответные придирки;
- постоянное навязывание своей точки зрения, агрессивное давление на партнера;
- агрессивное поведения, неспособность уступить собеседнику для общей пользы;
- демонстрация постоянной занятости и игнорирование попыток партнера установить контакт;
- нежелание признавать свои ошибки или правоту собеседника из-за тяжелого характера;
- придумывание дефицита времени для решения проблемы или резкое убыстрение законченной беседы;
- отрицания слов партнера;
- посягательство на реальные или воображаемые права человека;
- неискренность, понимаемая в данном случае как стремление что-то скрыть и получить из этого свою выгоду за счет другого человека;
- несдержанность.

2 Внутриличностно–межличностный, межгрупповой конфликт:

– межличностный или его еще называют социально–психологический конфликт является самым распространенным видом конфликта. В спорте он проявляется по–разному. Это конфликты в системе «спортсмен–спортсмен». В любой группе может возникнуть конфликт и отдельной личностью, если эта личность займет позицию, отличающуюся от позиции группы. Также каждый должен соблюдать нормы поведения, установленные группой, которые они приняло совместно, тем самым, удовлетворить свои общественные потребности. Если ожидания группы находятся в противоречии с ожиданиями отдельной личности, может возникнуть конфликт, как между отдельными личностями, так и между группой и одним человеком. Люди с различными чертами характера, взглядами на жизнь, мировоззрением, ценностями и моральными устоями иногда просто не в состоянии приспособляться друг с другом. Как правило, взгляды и цели всегда различаются в корне у таких людей;

– внутриличностный конфликт – это состояние внутренней характеристики личности, которая отражается противоборством ее элементов.

Существуют многочисленные основания для классификации конфликтов, имеются различные основы для отражения видов внутриличностных конфликтов.

Наиболее полная классификация внутриличностных конфликтов разработана А.Я. Анцуповым и А.И. Шипиловым, которые предложили взять за основу классификации ценностно–мотивационную сферу личности, и выделили следующие основные его виды: нравственный, мотивационный, нереализованного желания, адаптационный, ролевой и неадекватной самооценки [4].

Можно выделить следующую классификацию ценностно–мотивационной сферы личности в баскетбольной команде:

1 «Хочу» – «хочу» – конфликт неосознанными стремлениями преобладать на спортивной площадке, которые связаны с переживаниями, связанных с невозможностью одновременно реализовать несколько ролей.

2 «Хочу» – «не могу» – конфликт нереализованного желания, или комплекса неполноценности. Обычно это выражается в желание спортсмена повлиять на действительность, при это спортсмен сам блокирует их удовлетворение.

3 «Хочу» – «надо» – конфликт между желанием и долгом, между человеческими влечениями, социальными нормами и биологическими потребностями, между возможностями самого человека к требованиям действительности.

4 «Могу» – «не могу» – конфликт неадекватной, пониженной самооценки личности возникает из-за расхождения между претензиями личности и оценкой своих возможностей. Результатом этого является повышенная тревожность, эмоциональное напряжение и срывы. Такое часто бывает у спортсменов, которых подавляют товарищи по команде, более опытные и квалифицированные.

5 «Надо» – «надо» – конфликт между должным и сущим, между выдуманным моральным идеалом и действительностью.

6 «Надо» – «не могу» – конфликт между стремлением к самоактуализации и реальным результатом может сохраняться в течение длительного времени и характеризуется высшим напряжением и противоборством внутренних сил и мотивов личности. Обычно у спортсменов есть огромное желание быть нужным и полезным команде, но из-за внутренних противоречий существует некое препятствие для достижения поставленных целей.

В женской спортивной команде есть разные виды личностей, и каждый по своему реагирует на конфликтные ситуации. Также каждый спортсмен отдельная личность и свою конфликтность показывают на учебно-тренировочных и соревновательных процессах.

Особенности поведения конфликтных личностей в женской баскетбольной команде:

- 1 Конфликтная личность демонстративного типа:
– хочет быть в центре внимания любыми путями;

– отношение к другим определяется отношением к нему самому, принцип «баш на баш»;

– осмысленное поведение выражено слабо, более выражено – эмоционально–импульсивное поведение;

– планирование своей деятельности отражается неадекватностью в понимании происходящего;

– конфликт обычное дело для спортсмена, чувствует себя в них уверенно, можно сказать, что таким способом повышает свою самооценку;

– часто оказывается источником конфликтов, но себя таковым не считает.

Что нужно делать в ситуации с таким спортсменом? Товарищам по команде следует входить в положение и понимать характер личности таких спортсменов, чаще делать им комплименты – по принципу: «Лучше подыграть в малом, чем потом разбираться с потенциальным врагом, мстящим за отсутствие знаков внимания».

2 Конфликтная личность спортсмена ригидного типа:

– подозрителен и очень обидчив;

– прямолинеен и негибок, не учитывает конкретной ситуации;

– с трудом принимает чужую точку зрения;

– постоянно требует подтверждения собственной значимости;

– обладает завышенной самооценкой.

Что нужно делать в ситуации с таким спортсменом? Товарищам по команде проще вести себя с такими спортсменами так, чтобы не провоцировать лишние обиды и подозрения. Им также не следует давать заданий, предусматривающих гибкость в поведении. Не давать развиваться конфликтам со спортсменами, с которыми он был в ссоре.

3 Конфликтная личность неуправляемого типа:

– в своих неудачах любит обвинять других;

– импульсивен, плохо контролирует себя, поведение непредсказуемо;

– постоянно требует подтверждения собственной значимости;

- не умеет планировать свою деятельность;
- часто ведет себя вызывающе и агрессивно;
- не учится на ошибках своего опыта.

Что нужно делать в ситуации с таким спортсменом? В общении с такими спортсменами следует помнить, что на самом деле они предсказуемы, поскольку поведение у них постоянно повторяется. Поэтому, если изучить их типичные реакции, то можно фактически управлять ими, используя даже в решении ряда вопросов, так сказать манипулировать.

4 Конфликтная личность сверхточного типа:

- предъявляет повышенные требования к себе;
- обладает повышенной тревожностью;
- очень требователен к окружающим;
- плохо чувствует ситуацию общения, часто бывает неадекватен;
- чувствителен к деталям и мелочам;
- скрупулезно относится к выполнению заданий;
- страдает от своей скрупулезности и подозрительности;
- иногда может порвать отношения с кем-либо, так как ему «показалось», что его «обидели»;
- сдержан во внешних, особенно в эмоциональных проявлениях.

Что нужно делать в ситуации с таким спортсменом? В общении с такими спортсменами лучше не травмировать их напрасно, пытаться сдерживать себя и товарищей по команде. Лучше давать им такие задания, где они смогут проявить свою ответственность и скрупулезность, то есть давать им возможность использовать свои недостатки с пользой для общего дела, а значит, повышать чувство их собственного достоинства и значимости.

5 Конфликтная личность «бесконфликтного» типа:

- неустойчив в оценке и мнениях (часто меняет свое мнение);
- обладает легкой внушаемостью, поверит во все, что угодно, лишь бы не огорчать собеседника;

- ориентирован на сиюминутный успех в данной ситуации;
- зависит от мнения лидеров (хочет всегда казаться «хорошим»);
- излишне стремится к компромиссу;
- иногда непоследователен в поведении;
- не обладает достаточной силой воли;
- не задумывается над последствиями своих поступков и причинами поступков окружающих.

Что нужно делать в ситуации с таким спортсменом? В общении с такими спортсменами следует проявлять повышенную осторожность и аккуратность. Такие спортсмены отличаются снижением силы воли и низкой надежностью. Поэтому, с такими спортсменами лучше разговаривать наедине, а не нападать всей командой.

В таблице 1 представлена краткая характеристика типов конфликтных личностей спортсменов.

Таблица 1 – Характеристика типов конфликтных личностей спортсменов.

Тип	Характеристика
Демонстративный	Хочет быть в центре внимания. Отношение к людям определяется тем, как они к нему относятся. Хорошо приспосабливается к различным ситуациям
Ригидный	Подозрителен. Обладает завышенной самооценкой. Постоянно требует подтверждения своей значимости. Прямолинеен и негибок в поведении
Неуправляемый	Импульсивен. Недостаточно контролирует себя. Поведение плохо предсказуемо. Во многих неудачах склонен обвинять других людей
Сверхточный	Предъявляет завышенные требования к себе и окружающим. Придает излишнее значение замечаниям окружающих
Бесконфликтный	Внутренне противоречив. Непоследователен в поведении. Неустойчив в оценках и мнениях. Зависим от мнения окружающих
Целенаправленно конфликтный	Часто провоцирует конфликты и рассматривает их как главное средство достижения своих целей. Рационален. Во взаимоотношениях склонен к манипуляции

Знание типологических особенностей конфликтных личностей может быть полезно тренеру и капитану при комплектовании команды по баскетболу, подборе новых игроков, а также в процессе руководства учебно-тренировочным и соревновательным процессом [11].

По данной главе можно сделать следующий вывод, что проявления конфликта разнообразны, и первое из них – это недовольство и разногласие, повышение тона и агрессия. Бурчание под нос, жалобы, несдержанность реплик – яркие показатели недовольства и начальная стадия развития конфликтной ситуации на спортивной площадке. Оно возникает тогда, когда нарушается баланс интереса между спортсменами. Оставленное без внимания, оно приводит к разногласиям, агрессивному поведению, или даже в физическому насилию. Спортсмены принимают в штыки слова тренера, игнорируют его доводы и помощь в урегулировании конфликтной ситуации между спортсменами.

Если же конфликт все-таки перешел все границы, то обычно конфликтующие спортсмены пускают в ход имеющиеся в их арсенале, с одной стороны, варианты лидерского давления, а с другой – игнорирование требований тренера. Затем конфликт обостряется и приобретает форму противостояния: каждая из сторон настаивает на своем, не желая уступать друг другу. Подобная ситуация быстро развивается и перерастает в противоборство, где спортсмены уже перестают думать и пытаются доказать свою правоту. При этом ни тренер, ни другие спортсмены не стесняются в способах выражения обоюдной неприязни, а это ведет к потере их личных достоинств. На следующей стадии стороны или разрывают свои отношения, или та сторона, которая обладает большей властью, жестко принуждает другую выполнять предъявляемые ей требования.

1.3 Педагогические подходы разрешения конфликтов в спортивной команде

Конфликт регулируется нормами социального поведения, как и любые взаимодействия людей. Нормативное регулирование конфликтов делает систему более стабильной, определяет долговременный порядок развития и разрешения конфликтов. Большое значение при этом имеют нравственные

нормы, затрагивающие наши представления о добре и зле, правильном и неправильном поведении, справедливости и порядочности и т.д. Следовательно, здесь действуют нормы, в соответствии с которыми спортсмены получают возможность должным образом оценивать сам конфликт, себя и другую сторону. Трудность состоит в том, что эти оценки неоднозначны, а порой различны и даже противоположны. Все это в значительной мере определяется установками, традициями, воспитанием и т.д., но самое главное воспитанием тренеров в команде, отношениями спортсменов друг к другу. Знание этих норм позволяет действовать в конфликтных ситуациях.

Конфликт в спортивной команде часто проявляется, как стремление тренера утвердить свою позицию. Если же это конфликт между спортсменами, то он проявляется как протест спортсмена против несправедливости, неправомерных действий в его сторону, неправильных поступков.

Спортсмену трудно каждый день выполнять правила поведения и требования тренеров и капитана на учебно–тренировочном процессе поэтому естественно незначительные нарушения общего порядка ведут к возможным ссорам, сменой настроения, обидам, агрессией и т.п.

Правильно реагируя на поведение спортсмена, тренер берет ситуацию под собственный контроль и восстанавливает порядок. Поспешность в оценках поступка часто приводит к ошибкам, вызывает возмущение спортсмена несправедливостью со стороны тренера, и тогда педагогическая ситуация переходит в конфликт. Здесь уже применяются знания и умения по устранению конфликтной ситуации [31].

Заметную роль в предотвращении конфликтов играет дисциплина – умение обеспечить спортсмену необходимую для дальнейшего развития свободу в рамках разумного подчинения порядку.

Большое влияние на конфликтное поведение спортсменов оказывает личность тренера и капитана команды. Ее воздействие может проявляться в различных аспектах.

Во-первых, стиль взаимодействия тренера и спортсмена служит примером для воспроизводства во взаимоотношениях с другими товарищами по команде.

Исследования О.Г. Осадько показывают, что стиль общения и педагогическая тактика первого тренера оказывают заметное влияние на формирование межличностных отношений спортсменов с товарищами по команде в будущем.

По результатам исследования А.С. Кармина было выявлено что, личностный стиль общения и педагогическая тактика «сотрудничества» обуславливают наиболее бесконфликтные взаимоотношения спортсменов как в команде, так и в соревновательных процессах. Однако этим стилем владеет незначительное число тренеров командных видов спорта. Тренеров с выраженным функциональным стилем общения придерживаются одной из тактик («диктат» или «опека»), которые усиливают напряженность межличностных отношений в команде. Большое количество конфликтов характеризует отношения в команде «авторитарных» тренеров. Если даже команда не может возразить таким тренерам, то негодование выливается на товарищей по команде, из-за чего происходят конфликтные ситуации.

Во-вторых, тренера обязан вмешиваться в конфликты спортсменов, которые тренируются в одной команде, регулировать их. Это, конечно, не означает их подавление. В зависимости от ситуации может быть необходимо административное вмешательство, а может быть – просто добрый совет. Положительное влияние оказывает вовлечение конфликтующих в совместную деятельность, участие в разрешении конфликта других обучающихся, особенно лидеров, и т.д.

Первым и главным фактором, препятствующим возникновению конфликтов, служат положительные традиции команды. Традиции – это хранители нашей культуры и их надо всячески поощрять, но при этом следует помнить, что возможно возникновение известного психологического феномена, когда традиции становятся самоцелью и выступают как консервативный фактор.

Продолжение традиций в команде повышают уверенность в себе как личности и в своей команде, а также гордость за каждого товарища по команде.

Звеном технологии педагогического разрешения конфликта является анализ ситуации. Общение тренера с командой всегда сопровождается реализацией воспитательных целей. Поэтому, анализируя ситуацию, мы должны прогнозировать, что может дать в воспитательном отношении разрешение конфликта для перспективного сближения команды.

В области теории конфликта в спортивной деятельности различают три основных способа завершения конфликтных ситуаций:

- победа или выигрыш одной из сторон – доминирование;
- уступки обеих сторон, что является компромиссом;
- взаимовыгодное решение (сотрудничество или интеграция), при котором ни одна из сторон ничем не жертвует.

Если конфликт завершается победой одного из спортсмена, вплоть до истребления одной или обеих сторон, то считается, что этот конфликт не закончен.

Второй способ завершения конфликтной ситуации – это урегулирование, т.е. успешное побуждение, в том числе и принуждение одного из противников к тому или иному способу действий. В конфликтах люди зачастую спонтанно принимают решение и, не успев даже подумать, как им действовать, используют определенные стратегии и стили поведения, не подпадающие нормам морали. В этом выборе особенно хорошо видны опасения или страх перед конфликтом либо, напротив, стремление к нему. Обе эти позиции не позволяют человеку действовать конструктивно, преодолевать расхождения во взглядах и напряженность в отношениях.

Третий способ является интеграция, из нее следуют определённые нормы и установки толерантности. Она открывает принципиально новые возможности для избегания или урегулирования конфликтных ситуаций. Для того чтобы достигнуть согласия необходимо ясно и открыто выявить все различия и наиболее существенные противоречия, которые открывают путь к интегра-

ции, благодаря чему может быть создано нечто новое и ценное, и конфликт как явление станет точкой, с которой начинается прогрессивное развитие и улучшение положения в спортивной команде, между спортсменами и тренерами, а также между самими товарищами по команде. Такой путь наиболее эффективен в принятии любых решений по урегулированию конфликтов, но он осложняется отсутствием соответствующих установок, ценностей, да и просто знаний, умений и навыков. Непременное стремление сторон к победе, достижению своей цели и правоты, нежелание понять и учесть мнение другой стороны приводят к тупиковым ситуациям, в результате чего возникают конфликты между спортсменами. Вместо конструктивных предложений и разрешение еще не начатого конфликта – эмоциональные реакции, в которых отсутствует рациональное зерно и здравый смысл.

Таким образом, анализ специальной литературы позволил установить, что конфликт в спортивной команде (в том числе в женской команде), как и любые взаимодействия людей, регулируется нормами социального поведения. Профилактика конфликта важна как в социальном плане, так и в личностном.

Было выявлено, что главными причинами возникновения конфликтов в спортивной команде являются предрасположенность к конфликтному поведению, отсутствие выдержки и терпения друг к другу, стремление к власти, грубость и бестактность в общении с товарищами по команде; чрезмерная жесткость и строгость, субъективизм и пристрастие в оценивании личности и т.д.

Актуальной задачей является овладение необходимыми нормами социального поведения, знаниями выхода из конфликтных ситуаций, умением урегулирования конфликтов с учетом соответствующих возрастных особенностей личности. Прежде всего необходимы знания по корректному решению конфликтов между спортсменами, и то какими стратегиями пользоваться. В спорте конфликты практически неизбежны и даже если они не касаются человека непосредственно, то видеть их или получать от этих ситуаций определенный эффект, человек все равно будет, ведь это общество, социум, в ко-

тором каждый человек имеет свое личное мнение, мировоззрение, воспитание. Если одни люди склонны не вступать в конфликты при любых обстоятельствах, то другие специально «лезут на рожон» дабы удовлетворить свое внутренне эго.

Были исследованные следующие виды конфликтов: конструктивно–деструктивный конфликт; внутри личносно–межличностный, межгрупповой конфликт.

ГЛАВА 2 ОРГАНИЗАЦИЯ И МЕТОДЫ ИССЛЕДОВАНИЯ

2.1 Организация исследования

Эксперимент проводился в г. Челябинске с января 2016 г. по май 2017 г. В эксперименте приняли участие спортсмены из женской сборной по баскетболу, также исследование проводилось на базе научно-исследовательского центра спортивной науки ЮУрГУ.

В экспериментальную группу вошли женская сборная по баскетболу в г. Челябинск. В состав экспериментальной группы вошли баскетболистки от 18 до 25 лет, в количестве 16 человек, а в контрольной группе – 14 ч. от 18 до 25

Экспериментальная группа отличается от контрольной тем, что 90% спортсменов заканчивали спортивные школы, школы олимпийского резерва. В среднем спортсмены начали заниматься баскетболом с 10 лет. Так же, многие спортсмены, которые сейчас играют только по студенческой лиге, имеют за спиной опыт игры по высшей лиге. 50% спортсменов имеют кандидата мастера спорта (КМС), 10% – мастера спорта (МС), 40% – 1 взрослый разряд.

Контрольная группа – это девушки, которые играли в баскетбол только на уровне школьных соревнований, и сейчас продолжают играть, для того, чтобы не потерять навыки и научиться новому. В соревнованиях за университет группа не выступает. Спортсмены играют на уровне факультетских игр внутри вуза.

2.2 Методики исследования

Методики исследования: в начале экспериментальной работы были изучены знания спортсменов, умения и навыки в разрешении конфликтов. Для этого были использованы специально подобранные методики психологической диагностики:

1 Метод социометрии Дж. Морено.

2 Тест К. Томаса «Стили поведения в конфликте».

3 Тест–опросник Б. Басс и Р. Дарки «Уровень агрессивности»

4 Для более полных данных мы также провели тест «Диагностика межличностных отношений» (далее ДМО) Тимоти Лири. Он нам даст понять более полные представления каждого члена команды о себе и идеальном «Я», а также взаимоотношения в команде.

Практическая значимость исследования: полученные результаты по изучению конфликтных ситуаций в спортивной команде на примере женской сборной по баскетболу могут широко применяться в психологическом консультировании в спорте. Полученные данные можно использовать в индивидуальных и командных консультациях, когда идет работа по коррекции командного взаимодействия и отношений. Данные, описанные в работе, могут быть полезны специалистам, работающим в сфере спорта: тренерам, консультантам, практическим психологам и психотерапевтам. Результаты исследования также можно использовать в психологических и педагогических тренингах по изменению поведения в конфликтных ситуациях между спортсмена командных видах спорта.

Можно сделать следующий вывод, чтобы уметь разрешать конфликты в спортивной команде (в том числе баскетбольной женской команде) нужно иметь определенные знания, умения о причинах, структуре, стратегии, технологии этого процесса, навыки выхода или урегулирования конфликтных ситуаций. Главным структурным звеном в этой цепочке является выявление конфликта, понять саму суть конфликта, его причину возникновения. Очень часто по причине неумения заметить конфликт на начальных стадиях тренер, капитан команды попадают в затруднительную ситуацию, позволяя ему увеличиться. Этап обнаружения является особенно значимым в педагогической и тренировочной деятельности, так как позволяет предотвратить осложнение отношений и развитие конфликта до его постепенно усложняющихся, наивысших форм.

Социометрическая методика Дж. Морено.

Одним из самых популярных и широко используемых методов определения межличностных отношений в команде является социометрия, предложенная учеником Фрейда — Джейкобом Морено. Согласно теории Дж. Морено, все напряжения, конфликты, в том числе и социальные, обусловлены несовпадением микро- и макроструктуры группы. Это несовпадение, как он считал, означает, что система симпатий и антипатий, которая показывает психологическое, социальное отношение индивида к людям, часто не вмещается в рамки заданной индивиду макроструктуры: самым близким может оказаться окружение, состоящее из неприемлемых в психологическом плане людей. Задача состоит в том, чтобы привести в соответствие макро- и микроструктуры. Именно с этой целью должна применяться социометрическая методика, с помощью которой можно исследовать симпатии и антипатии, чтобы в соответствии с полученными результатами осуществить определенные изменения.

Социометрия буквально означает «социальное измерение», социометрическая методика предназначена для оценки межличностных отношений неформального типа: симпатий и антипатии, привлекательности и т.д.. Имея характер опроса, социометрия существенно отличается от анкетного опроса и интервью тем, что вопросы касаются эмоциональной сферы отношений людей между друг другом.

Социометрическая процедура заключается в том, что членам группы предлагают перечислить в порядке предпочтения тех товарищей по группе, с которыми они хотели бы вместе работать, отдыхать, играть в одной команде и тому подобное. Вопросы о желании человека совместно с кем-то участвовать в определенной деятельности называются критериями выбора. В нашем случае критерии выбора является женская баскетбольная команда

Например, «С кем Вы хотели бы вместе играть в одной команде?» или: «Кого бы Вы пригласили на день рождения?» И т.д. Успех изучения взаимоотношений зависит от правильного подбора этих вопросов. Различают сла-

бые и сильные критерии выбора. Чаще всего в социометрическом исследовании сочетаются вопросы разных типов. Они подбираются таким образом, чтобы выявить стремление человека к общению с членами группы в различных видах деятельности — в труде, учебе, отдыхе, дружбе и тому подобное.

В нашем случае мы выбрали следующие вопросы:

- 1 Кого из членов команды Вы пригласили бы на день рождения?
- 2 С кем из членов команды Вы выполняли общую задачу, такую как изучение одной из тактик игры?
- 3 С кем из членов группы Вы могли бы поделиться своими личными переживаниями?
- 4 Кого из членов команды вы считаете лидером?
- 5 С кем из команды вы бы хотели играть один на один?
- 6 С кем из команды вы бы вместе отстаивали перед другими точку зрения?
- 7 Кого из команды вы бы пригласили выпить кофе?

Пример теста К. Томаса представлен в приложении Б.

Тест К. Томаса – типы поведения в конфликте

К.Томасом определены следующие способы поведения в конфликте – это соперничество, приспособление, избегание, компромисс, сотрудничество.

Иногда эти пять способов поведения называют стилями поведения или стратегиями в конфликте. Для описания поведения в конфликтах К.Томас применил двухмерную модель, где основными измерениями являются внимание человека к интересам других людей, ориентация на других и защита собственных интересов, в большей степени ориентация на себя.

К.Томас выделил следующие стратегии поведения в конфликте:

- 1 Соперничества, конкуренция или стремление к доминированию. В большей степени это стратегия выиграть–проиграть. Все усилия направлены на достижение только собственных целей, не учитывая интересы другого.

2 Приспособление, подавление собственных интересов ради другого. Проявляется в подчинении, уступчивость. Это стратегия проиграть–выиграть;

3 Избегание представляет собой уход от конфликта, игнорирование интересов своих и интересов другого человека. Стремление выйти из конфликтной ситуации, не решая ее. Это стратегия проиграть–проиграть;

4 Сотрудничество, интеграция, направленная на поиск решения, удовлетворяющего интересы обеих сторон. Можно сказать, что при такой стратегии сторона не уступает своего, но и не настаивает на своем. Это стратегия выиграть–выиграть;

5 Компромисс представляет собой урегулирование разногласий через взаимные уступки и взаимные потери. Это стратегия частично проиграть–проиграть и частично выиграть–выиграть.

К.Томас считает, что при избегании конфликта ни одна из сторон не достигает успеха, а при такой стратегии, как соперничество, лишь один из участников оказывается в выигрыше. Приспособление и компромисс – оба выигрывают, так как идут на вынужденные уступки. И только в ситуации сотрудничества обе стороны оказываются в выигрыше. Сотрудничество является наиболее лучшим выходом из конфликтной ситуации.

Там, где выигрывают обе стороны, люди более склонны к исполнению решений. Однако перечисленные шаги и упомянутые стратегии могут использоваться лишь в случае готовности сторон идти на сближение. Достичь же этой готовности можно двумя путями: постоянной, пошаговой воспитательной работой, в том числе самовоспитание, которая приведет в нужный момент к срабатыванию установок толерантности и готовности к урегулированию конфликтов, путем отхождения.

Первые шаги преодоления конфликта наиболее сложны – необходимо преодолеть ряд барьеров: опасение, страх, недоверие, агрессию, затрудняющие адекватное восприятие конфликтной ситуации, понять позиции противоположной стороны и даже собственные потребности. Последующие шаги –

переговоры для поиска позитивного решения, основой которого является новая удачная альтернатива, которая будет удовлетворять обе стороны.

Для тренера предпочтительно сотрудничество, однако по тактическим соображениям может использоваться и соперничество, когда необходимо, например, отстаивать собственную ценность или жизненно важную позицию. Избегание используется для тех ситуаций, когда тренер чувствует свою несостоятельность в решении проблем, например, со спортивным комитетом, с родителями и даже со спортсменами. Однако надо помнить, что оно приводит к положительному эффекту только как временная отсрочка, временный уход от решения проблемы, дабы со временем разрешить его окончательно. Это зачастую единственно верная стратегия, позволяющая, избегнув «лобового столкновения», двигаться к сотрудничеству и примирению.

Компромисс и уступчивость в работе с командой иногда просто необходимы, а иногда могут использоваться только как тактический и единственно верный прием. Уступчивость естественна в ситуациях, когда затронутая проблема не столь важна для тренера как руководителя спортивной команды, но в целом это непредсказуемая по своим последствиям стратегия. Иногда уступчивость может положительно сказаться на его самооценке и отношениях с командой, но иногда может создать почву для эмоционального конфликта между товарищами по соседству.

В целом хотелось бы подчеркнуть, что владение всеми стратегиями поведения в конфликте и умение осознанно ими пользоваться, важны для каждого человека. По сути, нет хороших или плохих стратегий, а есть целесообразное или нецелесообразное их использование. Каждая из стратегий в какой-то степени незаменима, но, если делается акцент на одну из них, желательно знать о ее преимуществах и недостатках.

В тесте по выявлению типичных форм поведения К.Томас описывает каждый из перечисленных возможных вариантов 12 суждениями о поведении личности в конфликтной ситуации. В различных сочетаниях они сгруппированы в 30 пар, в каждой из которых респонденту предлагается выбрать то

суждение, которое является наиболее типичным для характеристики его поведения. Ответы на вопросы заносятся в бланк. Инструкция опросника представляет собой ряд утверждений, которые помогут определить некоторые особенности поведения каждого из спортсменов. Здесь не может быть ответов «правильных» или «ошибочных». Люди различны, и каждый может высказать свое мнение.

Имеются два варианта ответа, А и В, из которых нужно выбрать один, в большей степени соответствующий личным взглядам, мнению о себе как о личности. Отвечать надо как можно быстрее [47].

Пример социометрической методики Дж. Морено представлен в приложении А.

Тест–опросник Б. Басс и Р. Дарки «Уровень агрессивности»

Тест предназначен для выявления диагностики агрессивного поведения личности человека.

Различные авторы в своих исследованиях по–разному интерпретируют агрессию и агрессивность: как враждебную реакцию человека; как установку к власти, господству; как реакцию личности на враждебную человеку окружающую действительность. Агрессивность обладает качественной и количественной характеристикой. Она имеет различную степень выраженности. Либо агрессивность практически нет, либо она достигает своего предельного развития. В каждый человек, в каждая личность должна обладать определенной степенью агрессивности. Несуществование ее приводит к конформности, пассивности и так далее.

Сама по себе агрессивность не делает личность как таковой опасной, так как, с одной стороны, существующая связь между агрессивностью и агрессией не является жестокой, а, с другой стороны, сам какт агрессии может не применять сознательно опасные и неодобряемые формы.

В спортивных исследованиях с уклоном в психологию, педагогику особое место занимает проблема изучения агрессивного поведения. Определение уровня агрессивности может помочь в профилактике межэтнических

конфликтов и стабилизации социальной и экономической ситуации в стране. Агрессивное поведение – это специфическая форма действий человека, характеризующаяся демонстрацией превосходства в силе или применением силы по отношению к человеку, группе лиц, предмету, которым субъект стремится причинить ущерб.

Агрессивное поведение целесообразно рассматривать как противоположное поведению адаптивному.

Адаптивное поведение предполагает взаимодействие человека с другими людьми, согласование интересов, требований и ожиданий его участников. Психологи Б. Басс и Р. Дарки разработали тест, оценивающий уровень агрессивного поведения человека.

Обработка и интерпретация данного теста Агрессивное поведение по форме проявления подразделяется на 5 шкал.

1 вербальная агрессия – человек вербально выражает свое агрессивное отношение к другому человеку, использует словесные оскорбления.

2 физическая агрессия – человек выражает свою агрессию по отношению к другому человеку с применением физической силы.

3 предметная агрессия – человек срывает свою агрессию на окружающих его предметах.

4 эмоциональная агрессия – у человека возникает эмоциональное отчуждение при общении с другим человеком, сопровождаемое подозрительностью, враждебностью, неприязнью или недоброжелательностью по отношению к нему.

5 самоагрессия – человек не находится в мире и согласии с собой; у него отсутствуют или ослаблены механизмы психологической защиты; он оказывается беззащитным в агрессивной среде.

Пример тест–опросника Б. Басс и Р. Дарки «Уровень агрессивности» представлен в приложении В.

«Диагностика межличностных отношений» Тимоти Лири

Методика диагностики межличностных отношений (в дальнейшем «ДМО») была разработана в 1954 г. американским психологом Тимоти Лири (Годы жизни: 1920–1996 гг.) в соавторстве с Г. Лефоржем и Р. Сазеком, а в 1957 опубликована в его монографии «The Interpersonal Diagnosis of Personality». Самое интересно то, что данный тест до сих пор активно используется психологами, психотерапевтами, консультантами, спортивными психологами, педагогами всего мира и для разных конфликтогенных ситуаций. Этот тест рассчитан для выявления представления личности о себе (как о реальном так и идеальном). При этом его возможно применять для оценки представлений как о реальном «Я», так и об идеальном «Я». Применение теста предназначено для оценки других, если необходимо выяснить видение одной личности в глазах других. В процессе диагностики выделяется доминирующий тип отношения индивида к окружающим его людям. Речь идет о двух ключевых факторах, определяющих межличностные отношения, таких как доминирование – подчинение и дружелюбие – агрессивность. Данные факторы были выделены М. Аргайлом в качестве основных характеристик межличностного поведения и соотносятся с двумя осями семантического дифференциала Ч. Осгуда, который он использовал для исследования психологических переменных биполярных шкал (например: сильный–слабый, горячий–холодный, высокий–низкий и др.) с фиксированным количеством делений на каждой из них.

Итак, благодаря таким методикам, мы узнали, что высокие достижения в спорте зависят от множества факторов, среди которых межличностное понимание, благоприятные взаимоотношения и психологическая совместимость членов баскетбольной команды, которые играют далеко не последнюю роль: они непосредственно влияют на сплоченность спортсменов и всего коллектива в целом. В совместной спортивной деятельности участвуют люди, различные по профессиональной подготовке, жизненному опыту, индивидуальным чертам характера, темпераменту, моральным устоям и т.п. Эти отличия

неизбежно накладывают свой отпечаток на оценки других людей и мнения, порождая конкуренцию, которое часто сопровождается эмоциональным возбуждением, конфликтными ситуациями. В связи с этим и тренеры, и спортсмены должны правильно действовать в конфликтной ситуации, научиться управлению и разрешению возникших межличностных конфликтов [51].

Пример теста «Диагностика межличностных отношений» Тимати Лири представлен в приложении Г.

2.3 Методы математической и статистической обработки данных

Первичные описательные статистики

К первичным описательным статистикам обычно относят числовые характеристики распределения измеренного на выборке признака. Каждая такая характеристика отражает в одном числовом значении свойства распределения множества результатов измерения: с точки зрения их расположения на числовой оси либо с точки зрения их значимости. Основное назначение каждой из первичных описательных статистик – замена множества значений признаками, измеренного на выборке, одним числом (например, средним значением как мерой центральной тенденции). Компактное описание группы при помощи первичных статистик позволяет интерпретировать результаты измерений, в частности, путем сравнения первичных статистик разных групп.

Для экспериментальных данных, полученных по выборке можно вычислить ряд числовых характеристик (мер).

Мода (M_o) – это такое числовое значение, которое встречается в выборке наиболее часто.

Медиана (M_d) – величина, по отношению к которой по крайней мере 50% выборочных значений меньше нее и по крайней мере 50% – больше. Медиана – это значение, которое делит упорядоченное множество данных пополам.

Среднее арифметическое – сумма всех значений измеренного признака, деленная на количество суммированных значений.

Коэффициент ранговой корреляции Спирмена r_s

Для определения значимости исследуемых взаимосвязей нами был использован метод ранговой корреляции r_s Спирмена.

Данный метод позволяет определить тесноту (силу) и направление корреляционной связи между двумя признаками или двумя профилями признаков. Индивидуальные значения по первому и второму признакам ранжируются, причем отдельно.

Коэффициент ранговой корреляции Спирмена относится к непараметрическим показателям связи между переменными, измеренными в ранговой шкале. При расчете этого коэффициента не требуется никаких предположений о характере распределений признаков в генеральной совокупности. Данный коэффициент определяет степень тесноты связи порядковых признаков, которые в этом случае представляют собой ранги сравниваемых величин.

Для подсчета необходимо определить разность между рангами, затем эти показатели определенным образом преобразуются и вычитаются из 1. Таким образом, высчитывается коэффициент корреляции r_s . Коэффициент принимает значения $[-1;1]$. Коэффициент, равный или близкий к значению -1 , свидетельствует о наличии сильной отрицательной корреляции, равный или близкий к значению $+1$, – о наличии сильной положительной взаимосвязи. Значение коэффициента 0 говорит об отсутствии связи между признаками [53].

Мощность коэффициента ранговой корреляции Спирмена несколько уступает мощности параметрического коэффициента корреляции Пирсона.

Коэффициента ранговой корреляции Спирмена целесообразно применять при наличии небольшого количества наблюдений. Данный метод может быть использован не только для количественно выраженных данных, но также и в случаях, когда регистрируемые значения определяются описательным признаком различной интенсивности [33].

t-критерий Стьюдента

t-критерий Стьюдента используется для того, чтобы определить статистические значимости различий среди величин. Данный критерий может применяться как для независимых выборок, так и при сравнении связанных совокупностей.

Для применения *t*-критерия Стьюдента необходимы исходные данные, которые имеют нормальное распределение. В случае применения двухвыборочного критерия для независимых выборок также необходимо соблюдение условий равенства дисперсий.

t-критерий Стьюдента рассчитывается по следующей формуле:

$$t = \frac{M_1 - M_2}{\sqrt{m_1^2 + m_2^2}}; \quad (1)$$

где M_1 – средняя арифметическая первой сравниваемой совокупности (выборки);

M_2 – средняя арифметическая второй сравниваемой совокупности (выборки);

m_1 – средняя ошибка первой средней арифметической;

m_2 – средняя ошибка второй средней арифметической.

Полученное значение *t*-критерия Стьюдента необходимо правильно интерпретировать. Для этого нам необходимо знать количество исследуемых в каждой группе (n_1 и n_2). Находим число степеней свободы f по следующей формуле:

$$f = (n_1 + n_2) - 2; \quad (2)$$

После этого определяем критическое значение *t*-критерия Стьюдента для требуемого уровня значимости ($p=0,05$; $p=0,01$) и при данном числе степеней свободы f по таблице.

Если рассчитанное *t*-критерия Стьюдента равно или больше критического, найденного в таблице, то делаем вывод, что статистической значимости различий между сравниваемыми величинами.

Если рассчитанное t -критерия Стьюдента меньше табличного, то значит различия сравниваемых величин статистически не значимы [40].

Подсчет данных проводился с помощью программы MSExcel и статистического пакета IBM SPSS Statistics (версия 17).

2.4 Программа исследования

Программа исследования, проводимого на протяжении 12 месяцев, состоит из следующих этапов:

1 этап. Проведение экспериментальной психологической диагностики по выявлению причин конфликтов и видов и особенностей конфликтного поведения в спортивных командах в целом и для каждого спортсмена отдельно. С этой целью проводились следующие тесты двух группах испытуемых (экспериментальная и контрольная):

– К. Томаса– типы поведения в конфликте. Предназначен для выявления типов поведения в конфликтной ситуации, таких как соперничество, приспособление, избегание, компромисс, сотрудничество;

– "Социометрия" Джо Морено, предназначен для диагностики эмоциональных связей между спортсменами, т. е. взаимных симпатий и антипатий между товарищами по команде;

– «ДМО» Тимати Лири., позволяет четко структурировать картину межличностных отношений (в том числе в конфликтных ситуациях), определить реальных лидеров в спортивной команде, определить объем конфликта и понять причины его возникновения, распознать коллегиально и антагонистически настроенные группы, определить степень сплоченности коллектива;

– Тест–опросник Б. Басс и Р. Дарки «Уровень агрессивности».

После получения результатов и их анализа мы переходим ко второму этапу, занявшему основное время исследования.

2 этап. Разработка и внедрение целенаправленной психолого-педагогической коррекционной программы по профилактике конфликтного поведения и конфликтогенности в женской команде по баскетболу.

Данную программы мы применяли в конфликтных ситуациях на учебно-тренировочных и соревновательных процессах. На учебно-тренировочном процессе возникали конфликты по следующим причинам:

– конфликт интересов. В момент игры один из игроков нарушил правила, но, по его мнению, не было ни какой ошибки, при это более опытный и квалифицированный игрок, заметив его нарушение, высказался в грубой и агрессивной форме. Возникает конфликтная ситуация на почве доказательств своей правоты.

– конфликт личной антипатии. Игрок команды сознательно или неосознанно пытается задеть товарища по команде из-за своей личной антипатии к этому человеку.

– конфликт при отсутствии справедливости. Во время учебно-тренировочного процессам многие игроки команды вынуждены их пропускать по личным и семейным причинам. Другим игрокам это не нравится потому, что они вынуждены посещать тренировочный процесс ущемляя себя в других делах, при это они имеют равны возможности на соревнованиях и т.д.

На соревнованиях обычно возникают конфликтные ситуации между игроками различных команд. Такие конфликты бывают редко, так как каждый игрок знает какими последствиями это чревато. Грубое нарушение правил игры, оскорбление игроков, тренерского состава другой команды, судей соревнования влечет за собой оценку поведения как неспортивного, с последующим удалением игрока на время игры. Если же это было агрессивное поведение, угрожающее здоровью человека, то такого игрока дисквалифицируют на несколько игр или даже на несколько сезонов. Небольшие конфликтны возникают из-за споров по поводу нарушения правил игры, либо личной неприязни.

Во время каждого конфликта мы старались выступить третьими лицами в этой ситуации и внедрить свою психолого–педагогическую программу, для урегулирования конфликтов. По истечению времени, игроки начали осваивать алгоритм поведения, предлагаемый в специально разработанной программе, что способствовала их адекватному поведению и урегулированию конфликтных ситуаций.

4 этап. Проводим повторное проведение тестов К. Томаса, "Социометрия" Джо Морена и "ДМО" Тимати Лири, Басса и Дарки "Уровень агрессивности", полученные результаты анализируем и проводим сравнительный анализ между экспериментальной группой до и после исследования и контрольной группой. По всем результатам анализов делаем выводы.

В главе были рассмотрены организация и методика поставленного исследования. Так же были выбраны методы математической и статистической обработки данных для сравнения полученных результатов в экспериментальной и контрольной группах (Первичные описательные статистики; коэффициент ранговой корреляции *Спирмена* r_s ; t -критерий Стьюдента). Благодаря таким методикам, мы узнали, что высокие достижения в спорте зависят от множества факторов, среди которых межличностное понимание, благоприятные взаимоотношения и психологическая совместимость членов баскетбольной команды, которые играют далеко не последнюю роль: они непосредственно влияют на сплоченность спортсменов и всего коллектива в целом.

Также была представлена психолого–педагогическая коррекционная программа для проведения исследования над экспериментальной группой (Женской сборной по баскетболу).

ГЛАВА 3 РЕЗУЛЬТАТЫ ИССЛЕДОВАНИЯ И ИХ ОБСУЖДЕНИЕ

3.1 Анализ результатов исследования экспериментальной и контрольной группы до проведения эксперимента

Результаты Тест–опросника Б. Басс. и Р. Дарки «Уровень агрессивности» представлены в таблица 2.

Таблица 2 – Уровни агрессивности спортсменов

	Экспериментальная группа (16 чел.)	Контрольная группа (14 чел)
Вербальная агрессия	4 (25%)	3 (21,42%)
Физическая агрессия	1 (6,25%)	0 (0%)
Предметная агрессия	5 (31,25%)	5 (35,71%)
Эмоциональная агрессия	5 (31,25%)	4 (28,57%)
Самоагрессия	1 (6,25%)	2 (14,28%)

Как видно из таблицы 2 экспериментальная и контрольная группа имеют незначительные различия. Есть различие в показателях по вербальной агрессии. С вербальной агрессией количество спортсменов в контрольной группе составило 21,42 %, тогда как в экспериментальной группе этот показатель – 25 %. Это говорит о том, что причиной агрессивного речевого поведения служат недовольство, несогласие или противоречивое отношение человека к сложившейся ситуации, игровому моменту или личная неприязнь. В экспериментальной и контрольной группах прибегают к предметной агрессии равное количество спортсменов (5 человек). Это говорит о том, что спортсмены в обеих группах во время конфликтной ситуации стараются не усугубить сам конфликт, а сделать все, чтобы он сошел на нет. Но уже после конфликта, спортсмен выплескивает свою агрессию на окружающие его предметы, что немаловажно, ведь агрессия не распространяется на окружающих его людей. Физическая агрессией преобладает только у одного человека в экспериментальной группе (6,25 %). В контрольной же группе нет людей с уровнем физической агрессии. На такие результаты повлиял высокий уровень мастер-

ства, физическая нагрузка, моральное утомление и т.д. Также из таблицы мы видим, что высокий уровень спортсменов с самоагрессией присутствует в контрольной группе 14,28 %, в экспериментальной – 6,25%. Самоагрессия присуща спортсменам с низким психическим тонусом, для которых способ самозащиты в форме агрессии невозможен, при этом направляют агрессию на себя, защищаясь от неприятных впечатлений извне. Так же есть различия по уровню эмоциональной агрессии. В контрольной группе количество спортсменов обладающих эмоциональной агрессией составляют 28,57 % от общего числа испытуемых, а в экспериментальной группе – 31,25%. Этому может быть причина эмоционального или физического состояния спортсмена (в обеих группах происходит большая нагрузка не только на физическое состояние спортсмена, но и на моральное), ведь агрессия может быть холодным и рассчитанным действием, совершаемым намеренно и направленным не на то, чтобы нанести ущерб человеку, а на какую-то иную цель, но она бывает и эмоциональной реакцией, управляемой преимущественно желанием причинить вред.

Самая главная причины конфликтных ситуаций агрессивное поведение по отношению к товарищам по команде, вызванное личными неприязнями, эмоциональным состоянием и т.д.

Для выявления скрытой от непосредственного наблюдения системы межличностных взаимодействий в команде был использован метод социометрии Дж. Морено. Тест К. Томаса «Стили поведения в конфликте» диагностировал стили поведения спортсменов в конфликтных ситуациях. Для более полной картины мы соединили полученные данные в общую таблицу для контрольной и экспериментальной группы. Они представлены в таблицах 3 и 4.

Таблица 3 – Методика диагностики коммуникативных навыков Дж. Морено и тест К. Томаса «Стили поведения в конфликте» до эксперимента (экспериментальная группа)

Статус (кол-во спортсменов)	Стили поведения				
	Соперничество	Сотрудничество	Компромисс	Избегание	Приспособление
Звезда (4)	2	1	–	1	–
Предпочитаемые (9)	4	3	1	–	1
Пренебрегаемые (3)	1	–	1	1	–

Таблица 4 – Методика диагностики коммуникативных навыков Дж. Морено и тест К. Томаса «Стили поведения в конфликте» (контрольная группа)

у	Стили поведения				
	Соперничество	Сотрудничество	Компромисс	Избегание	Приспособление
Звезда (3)	1	–	1	1	–
Предпочитаемые (8)	3	2	–	1	2
Пренебрегаемые (3)	–	1	–	2	–

В этих таблицах мы соединили: Тест К. Томаса «Стили поведения в конфликте» и методика диагностики коммуникативных навыков Дж. Морено. Что дало нам полный образ личности спортсменов. Из таблиц 3 и 4 видно, что в контрольной группе 3 человека «звезда» (лидер, фаворит команды), в экспериментальной группе – 4 человека. Это говорит о том, что спортсмены в обеих группах считают себя более опытными, образованными, лучше других. Еще одна из основных причин является то, что спортсмен в глазах товарищей по команде, считается высокомерным и тщеславным, из-за чего могут появляться конфликтогенные ситуации, но при этом они ставят его в пример. Поэтому они более самоуверенные в себе, нежели игроки в контрольной группе. Как можно видеть из таблицы, что и в контрольной и в экспериментальной группах равное количество спортсменов, которые являются отверженными в команды («Пренебрегаемые»). Рассмотрим результаты в таблице по стилям поведения спортсменов. В экспериментальной группе (7 человек)

выше, но не намного, преобладает дух соперничества, нежели в контрольной группе (4 человек). Причиной таких показателей можно считать, что экспериментальная группа проводит усердные учебно–тренировочные занятия для достижения определенных целей, таких как победа команды на турнирах, соревнования, межвузовских игр и т.д. Контрольной же группе, не присущ дух соперничества потому, что они посещают учеб–тренировочный процесс для себя, для своего физического укрепления, для настроения и т.д. Но, не смотря на это в экспериментальной группе такой стиль поведения, как «Сотрудничество» преобладает у 4 человек игроков женской сборной по баскетболу, когда в контрольной группе их 3 человека.

Из таблиц 3 и 4 видно, что контрольная группа больше прибегает к стилю поведения в конфликтной ситуации как «Избегание» (4 человека), нежели «Приспособление» к конфликта (2 человека). В экспериментальной же группе всего 1 человек прибегает к стилю «Приспособление» в конфликтогенных ситуациях, а «Избегание» – 2 человека.

Для более полных данных мы также провели тест «Диагностика межличностных отношений» (далее ДМО) Тимоти Лири. Он нам даст понять более полные представления каждого члена команды о себе и идеальном «Я», а также взаимоотношения в команде. Данные представлены в таблицах 7 и 8.

Таблица 5 – Типы отношения к окружающим. Тест Тимати Лири «Диагностики межличностных отношений» в экспериментальная и контрольной группах

Типы отношения к окружающим	Экспериментальная группа (%)	Контрольная группа(%)
Авторитарный	1 (6,25%)	0 (0%)
Эгоистичный	2 (12,5%)	1 (7,1%)
Агрессивный	4 (33,3%)	3 (21,4%)
Подозрительный	0 (0%)	1 (7,1%)
Подчиняемый	2 (12,5%)	3 (21,4%)

Типы отношения к окружающим	Экспериментальная группа (%)	Контрольная группа (%)
Зависимый	3 (18,75%)	1 (7,1%)
Дружелюбный	2 (12,5%)	3 (21,4%)
Альтруистический	2 (12,5%)	2 (14,28%)

Из таблицы 5 можно сделать следующий вывод, что различия между экспериментальной и контрольной группой особо не выявлены. Так, например, в экспериментальной группе 45,8% спортсменов из женской сборной по баскетболу имеют тип отношения к окружающим как «Агрессивный» и «Эгоистичный», в контрольной группе – 28,5%. Это говорит о том, что баскетбол считается одним из жестоких видов спорта и поэтому чаще всего девушки становятся более агрессивными и жестокими. Это все делается для того, чтобы команды побеждала на соревнованиях. Но часто это очень сильно мешает состоянию внутри команды. Как мы видим из таблицы, что в контрольной группе тип отношения «Дружелюбный» преобладает у 21,4%, а в контрольной группе – 12,5%. Это также может быть связано с тяжелой физической и эмоциональной нагрузкой на спортсменов сборной. Также в экспериментальной группе преобладает тип отношения «Альтруистический» (12,5%), в контрольной группе меньше (14,28%). Альтруистически тип отношения к окружающим – это тип отношения, при котором человек является гиперответственным, всегда приносит в жертву свои интересы, стремится помочь и сострадать всем, навязчивый в своей помощи и слишком активный по отношению к окружающим, принимает на себя ответственность за других. Из таблицы 5 видно, что в экспериментальной группе один человек (6,25%) преобладает «Авторитарным» типом отношений к окружающим, когда в контрольной группе таковых людей нет. Авторитарный тип отношения к окружающим – это человек доминантный, энергичный, успешный в делах, требует к себе уважение, компетентный, любит давать советы, авторитарный лидер.

Нельзя сказать, что экспериментальная группа явно отличается по показателям от контрольной группы.

Из всего выше сказанного можно сделать вывод, что разница между полученными результатами контрольной и экспериментальной групп не высокая. В экспериментальной группе преобладает такой стиль поведения как «Агрессивный», а в контрольной группе – «Агрессивный», «Подчиняемый», «Дружелюбный». Психолого–педагогическая программа нужна для того, чтобы понизить уровень конфликтности в экспериментальной группе и добиться стиля поведения приближенного к дружелюбному. Если после проведения психолого–педагогической коррекционной программы показатели в экспериментальной группе удовлетворят корректора, то можно ее будет применить и для контрольной группы, чтобы снизить уровень агрессивности и повлиять на спортсменов, что бы в приоритете был дружелюбный настрой.

Используя полученные данные, определим статистические значимости различий средних величин в экспериментальной и контрольной группах. В таблице 6 представлены сравнительный анализ связанных совокупностей.

Таблица 6 – статистическая значимость различий средних величин

Показатели	(M±m)		t– критерий
	Экспериментальная группа	Контрольная группа	
Соперничество	4,28±0,07	4,7±0,07	14,3*
Сотрудничество	3,43±0,11	4,25±0,12	12,5*
Компромисс	3,58±0,11	4,8±0,64	10,8*
Избегание	4,55±0,06	4,95±0,03	6,8
Приспособление	4,08±0,12	4,75±0,07	9,3
Агрессивный	4,7±0,07	4,5±0,09	11,08*
Дружелюбный	4,4±0,05	4,8±0,06	7,7
Эгоистичный	3,63±0,07	4,95±0,04	2,6
Физическая агрессия	16,88±0,5	42,4±0,3	15,1*
Эмоциональная агрессия	3,58±0,06	4,85±0,03	8,3

*– зона значимости 0,05; **–зона значимости 0,01; ***–зона значимости 0,001.

Из данной таблицы мы видим, что в некоторых показателях зона значимости $p=0,05$, либо ее нет. Это говорит о том, что группы по выборке показателя

телей вероятнее одинаковые. Это говорит о том, что на психологическом уровне манера игры, типы характеров у спортсменов контрольной и экспериментальной группы одинаковые.

3.2 Разработка психолого–педагогической коррекционной программы по профилактике конфликтных ситуаций

Целенаправленно–разработанная программа по профилактике конфликтного поведения и для адекватного разрешения конфликтных ситуаций построена нами на общих принципах психолого–педагогического взаимодействия. Программа представлена нами в следующем виде:

Программа по урегулированию конфликтных ситуаций.

Урегулирование и разрешение конфликтных ситуаций в спортивной команде – это система мер и решений, направленных на их предотвращение в дальнейшем, а также на поиски путей выхода из конфликтных ситуаций, обеспечение безопасности спортсмена, команды.

Можно выделить следующие методы по урегулированию конфликтных ситуаций:

1 Дисциплинарный метод – это метод управления конфликтными ситуациями, который включает в себя общественные отношения между спортсменами, складывающиеся по поводу соблюдения правил и норм поведения. Главный показатель уровня развития, нравственного воспитания команды является дисциплина. Дисциплинарные методы воздействия можно разделить по содержанию на поощрительные, организационные, охранительные и воспитательные.

2 Метод лидерства. Включает в себя такие компоненты как власть, основанная на законе или традиционная власть; власть, основанная на вознаграждении и поощрении; эталонная власть; власть путем убеждения; экспертная власть.

3 Метод оценки спортивной деятельности. Такой метод возникает как реакция на результат труда спортсмена. Такую оценку можно разделить на следующие виды:

- личные качества;
- профессиональные способности;
- поведение в экстремальных ситуациях;
- стиль спортивной деятельности;
- производительность;
- качества тренера.

4 Методы установления общих целей. Установление общих целей для спортсменов нужно для того, чтобы создать для них общее виденье перспективы, прогноз в отношении побед и поражений в соревновательной деятельности, объединить усилия для достижения этой цели. Это все способствует разрешению конфликтогенных ситуаций между спортсменами.

5 Метод нормативного предписания и разъяснений требований к работе спортсмена в команде. Такой метод направлен на уточнение целей и задач каждого спортсмена.

При разработке психо–педагогической программы мы опирались на следующие нормы воздействия на конфликтующих спортсменов:

1 Информационная норма предлагает спортсмену варианты поведения, одобряемые корректором и тренером, предупреждает о последствиях того или иного поступка, высказывания и т. д.

2 Ценностная норма декларирует ценности, признаваемые командой, тренерским составом.

3 Принудительная норма обладает силой принуждения в отношениях тех, кто игнорирует требования корректора и тренера. При нарушении нормы в силу вступают действия правового механизма.

В качестве инструментов для выявления и урегулирования конфликтных ситуаций, противоречиями и сопротивлениями в спортивной команде корректор использовал различные психо–педагогические технологии.

Рассмотрим следующие технологии, которыми корректор руководствовался при разрешении конфликтов между спортсменами:

1 Разрешение конфликта с учетом эмоциональных состояний спортсмена. Если конфликтная ситуация приняла ярко выраженный эмоциональный характер и сопровождается агрессивной реакцией, то целесообразно показать на конкретных примерах, как напряженность влияет на результативность работы команды, конфликтующие спортсмены теряют свою объективность, при этом у них снижается критичность. В данной ситуации необходима спокойная и доверительная беседа.

2 Разрешение конфликтов с учетом его целей. Необходимо быстро определить цели конфликтующих спортсменов, провести четкую границу между особенностями межличностного и делового взаимодействия.

3 Разрешение конфликтов с учетом личностных особенностей его участников. В данном случае, прежде чем приступить к урегулированию конфликта, следует разобраться в особенностях личности спортсменов: отличаются ли они уравновешенностью, склоны ли к аффективному поведению, каковы их доминирующие черты характера, выраженность темперамента и т.д. Это поможет не только правильно разобраться в мотивах поведения, но и выбрать верный тон в общении при разрешении конфликтогенных ситуаций между спортсменами.

В предлагаемой, целенаправленно–разработанной психо–педагогической коррекционной программе корректор использовал следующие психологические приемы разрешения конфликтов:

1 Перевод конфликта на уровень социальной рефлексии. Технология такого приема в спортивной команде предполагает, что каждому конфликтующему спортсмену предлагается мысленно сопоставить возможные потери от конфликта с поставленными целями команды, провести саморефлексию и

взаиморефлексию, условный «обмен ролями», проделать ряд упражнений из области психолого–педагогического тренинга. Благодаря этому можно внести позитивные нотки в общение спортсменов, вызвать желание сотрудничать, заново рассмотреть причины и цели конфликта.

2 Операционные способы урегулирования конфликтов на индивидуальном уровне. Если спортсмен оказался действительно возмущен, раздражен тем, что произошло в ходе командной игры, то ему лучше поставить в известность об этом своего товарища по команде. Такое действие вовсе не обозначает, что следует обрушивать на него свое негодование со всей мощью. В такой ситуации наиболее подходящим способом поведения было бы прибегнуть к «Я» – высказывание (выражение собственных чувств: «Я действительно очень разозлился, потому что...»), вместо «Ты» – высказывания (уличение, обвинение товарища: «Ты неправ, потому что ...»).

3 Модель поведения с «трудным» спортсменом. Поведение «трудного» спортсмена говорит прежде всего о том, что его психическое нездоровье, характеризуется высокой степенью моральной неудовлетворенности, закомплексованности и т.д. В данном случае при конфликтной ситуации, корректор не теряет прежде всего самообладание и не заставляет делать самого спортсмена. Важно в конфликтном взаимодействии, не опровергать его замечания, а признавать правду. Больше всего человека задевает те замечания, в которых заключена либо вся правда, либо часть. Включить свою точку зрения в аргументы конфликтующего спортсмена, демонстрируя несогласие с ней, но принятие ее. Обязательно сохранять благожелательную невозмутимость, условно соглашаться, отделяться сарказмом, шутить. Главное сохранять зрительный контакт со спортсменом, но не пристальный взгляд в глаза. Еще одно из не маловажных: не задавать риторических вопросов и не отвечать на них.

4 Урегулирование вспыльчивости, агрессивного поведения конфликтующих спортсменов. С самого начала конфликтной ситуации нужно позволить спортсменам выпустить пар. Оставить оскорбления без ответа. Если оба

спортсмена раздражены, необходимо отложить конструктивный диалог. Если конфликтующие спортсмены оказались в «яме», то необходимо перестать ее «копать». В таких случаях корректору целесообразно попытаться поразить конфликтующих оппонентов добротой.

Программа проводилась на экспериментальной группе женской сборной по баскетболу во время учебно–тренировочного и соревновательного процессов. Программа проводилась с января 2016 года по февраль 2017 года. В каждой конфликтной ситуации, мы анализировали то, как ведут себя спортсмены, что говорят, их непосредственное высказывание и предлагали им альтернативный способ разрешения конфликта. Нами были проанализированы 80% конфликтов, которые возникали в учебно–тренировочном процессе и 20% – на соревнованиях. Во время тренировочного процесса возникали конфликты на почве профессионализма, у отдельных спортсменов он выше, и из–за этого спортсмены переходили на личностные качества, что приводило к возникновению конфликтных ситуаций. В период соревнований спортсмены испытывают особо острое эмоциональное напряжение, отстаивали честь всей команды, и пытались доказать свою правоту, были особенного категоричны.

На учебно–тренировочном и соревновательных процессах нами были замечены разные типы конфликтных ситуаций между спортсменами как одной команды, так и между спортсменами из разных команд. Ниже представлены ситуации, разрешение которых строилось на применении основных положений психо–педагогической коррекционной программы.

Приведем конкретные примеры использования отдельных элементов, положений, принципов, методов психо–педагогической коррекционной программы:

1 Во время учебно–тренировочного процесса два спортсмена, оба из которых обладают высокой эмоциональной агрессивностью, вступили в конфликт. Причиной данного конфликта стал не одинаковый уровень специфических и профессиональных качеств, лежащий в основе спортивного мастер-

ства и различная степень владения знаниями правил игры. Оба участника считали себя правыми в данной ситуации. Их конфликт сопровождался громким разговором, переходящим на личности, оскорблениями, и ни один из спортсменов не хотел уступать. Мы, выступая в качестве психокорректора, своего рода третейского судьи как индифферентная, нейтральная и незаинтересованная сторона, пытались остановить дискуссию и дать конфликтующим спортсменам «выпустить пар». Это требует большой компетенции от психокорректора, навыков по разрешению конфликтных ситуаций, но с течением времени, спортсмены начинают адекватно реагировать на ситуацию и воздействие психокорректора. После того как спортсмены остановили свою «словесную перепалку», дали спокойно высказаться каждому по очереди о своих претензиях. Первый спортсмен начал проявлять агрессию в сторону психокорректора, но благодаря неожиданному вербальному и невербальному поведению и внедрению психопедагогических установок создавался контакт со спортсменом. В данном случае психокорректор сообщил спортсменам высказывание такого типа: «Мне очень жаль, что Вы потеряли слишком многое пока агрессивировали на меня». Благодаря сказанному, первый спортсмен успокоился и согласился. В таких ситуациях психокорректор держался как на острие ножа в позициях «на равных». Такой метод позволил удерживать спортсменов от агрессии, помог обоим «не потерять свое лицо». После этого, предложил спортсменам прочитать правила игры и высказать свои соображения по разрешению возникшей проблемы и свои варианты решения. Второй спортсмен признавал свою ошибку, но не перестал агрессивировать. В этот момент, психокорректор спокойно первому спортсмену предложил выразить свое уважение и расположение к своему оппоненту и высказать соглашение по поводу возникших трудностей. Психокорректор видел, что благодаря его вмешательству, который предложил адекватный способ поведения в конфликте, оба спортсмена удовлетворены исходом и предложение извиниться друг перед другом не вызвало у них возражений. Это более того вызвало у них взаимное уважение, что свидетель-

ствовало о их достаточной личностной зрелости и уверенности, которые проявились благодаря внедрению психо–педагогической, коррекционной программы.

2 Второй тип конфликт возник на соревнованиях между игроком нашей команды и игроком чужой команды. С командой соперников неоднократно встречались на различных соревнованиях, турнирах. Причиной данного конфликта стал субъективизм и пристрастие в оценивании личности. У нашего спортсмена был выявлен тип отношения к окружающим как «Подозрительный». «Подозрительный» – отчужденный по отношению к враждебному и злобному миру, подозрительный, обидчивый, склонный к сомнению во всем, злопамятный, постоянно на всех жалуется, всем недоволен (шизо–эпилептоидный тип характера).

Во время игры наш спортсмен неоднократно замечал, что спортсмен другой команды предвзято относится к нему. Спортсмен выразил свое недовольство человек специально его провоцирует на нарушение правил, совершает физические действия и т.д. В середине третьей четверти игры, происходит конфликтная ситуация между этими спортсменами. В данной конфликтной ситуации сразу же решают вопрос судьи. Они останавливают ход игры, свистят предупреждающий знак или если такой знак уже был, то дают технический фол (нарушение) обоим игрокам. Но в данной ситуации, психо–корректор успел ослабить напряжение между игроками. Мы, выступая в качестве психо–корректора, своего рода третейского судьи как индифферентная, нейтральная и незаинтересованная сторона, пытались остановить дискуссию и дать конфликтующим спортсменам «выпустить пар».

После этого судьи решили дать технический фол обоим спортсменам, что явилось основанием для прерывания конфликта. Но в конце игры, психо–корректор спокойно поговорил с нашим спортсменом. Отражали как эхо смысл высказываний и претензий спортсмена: «Правильно ли я вас понял?» и т.д. Такая тактика устранила недоразумения и продемонстрировала внима-

ние к человеку. Вследствие этого спортсмен успокоился, понял, что он вспылел.

Предложили нашему спортсмену подойти к человеку, с которым он вступил в конфликт и извиниться, но он отказал, сказав, что данный конфликт он забудет и в будущем не станет повторять своих ошибок.

3 Третий тип конфликт возник на учебно–тренировочном процессе. У первого спортсмена, который обладает стилем поведения в конфликте как «Соперничество», а коммуникативный навык преобладает «Звезда», во время тренировки было выявлено моральное и физическое утомление, что и явилось причиной конфликта с товарищем по команде. Второй спортсмен обладает стилем поведения в конфликте «Компромисс», коммуникативный навык – «Предпочитаемый».

Конфликт возник из–за того, что первый спортсмен по любой причине в грубой форме указывал второму спортсмену, что и как делать, что он не правильно делает, но при этом сам не обладает высоким коэффициентом знаний правил игры. В конце тренировки, второй спортсмен не выдерживает напора и высказывает свое недовольство. Мы, выступая в качестве психо–корректора, своего рода третейского судьи как индифферентная, нейтральная и незаинтересованная сторона, пытались остановить дискуссию и дать конфликтующим спортсменам «выпустить пар». Как только это произошло, требовали от спортсменов по очереди спокойно обосновать претензии. Психо–корректор сообщил спортсменам, что будет учитывать только факты и объективные доказательства, так как видно было, что первый спортсмен эмоционально заведен. Второй спортсмен обосновал свои претензии к первому. Первый же спортсмен обосновать свое поведение не смог, ссылаясь на физическую и моральную утомленность. Психо–корректор предложил первому спортсмену извиниться за свое поведение, высказав ему, что к извинениям способны только уверенные и зрелые личности. Независимо от результата урегулирования конфликта следует стараться не разрушить отношения между спортсменами. В связи с этим предлагалось спортсменам выразить свое уважение и

расположение друг к другу и высказать соглашение по поводу возникших трудностей.

4 Четвертый тип конфликта также произошел на учебно–тренировочном процессе. Оба спортсмена обладают стилем выхода из конфликта «Сотрудничество». Причиной данного конфликта стало нежелание спортсмена терпеть максимальные нагрузки. Один из спортсменов выразил свое недовольство о больших нагрузках во время учебно–тренировочного процесса, второй ответил ему тем, что без данных нагрузок не будет результата. Начался конфликтная ситуация, больше похожая на спор, который не сопровождался высокой эмоциональностью или агрессией. Психолог–корректор останавливает конфликтную ситуацию. Потребовал у спортсменов по очереди обосновать претензии возможные пути его решения. Выслушав обоих спортсменов, так как они оба обладают стилем «Сотрудничество», предложили первому спортсмену доверительно поговорить с товарищем по команде и попросить совета, как улучшить свои физические способности. При поиске путей надо помнить, что следует искать взаимоприемлемые варианты решения. Конфликтующие спортсмены должны быть удовлетворены взаимно. И они оба должны стать победителями в конфликте. Оба спортсмена согласились на данный исход конфликтной ситуации.

3.3 Результаты внедрения психолого–педагогической коррекционной программы

Одной из задач исследования было сравнение полученных результатов между экспериментальной группой (до и после проведения исследования) и контрольной группой

После реализации специально–разработанной программы по урегулированию конфликтных ситуаций в тренировочном и игровом процессе баскетбольной команды, нами были проведены повторные исследования, для выявления изменений поведения спортсменов при разрешении конфликтов.

Для достижения задач, был проведен повторно тест–опросник Б. Басса и Р. Дарки «Уровни агрессивности».

Таблица 7 –Уровни агрессивности спортсменов

	Экспериментальная группа после эксперимента (16 чел.)	Экспериментальная группа до эксперимента (16 чел.)	Контрольная группа (14 чел)
Вербальная агрессия	3 (18,75%)	4 (25%)	2 (14,28%)
Физическая агрессия	0 (0%)	1 (6,25%)	0 (0%)
Предметная агрессия	7 (37,5%)	5 (31,25)	5 (35,71%)
Эмоциональная агрессия	3 (25%)	4 (25%)	3 (21,42%)
Самоагрессия	3 (18,75%)	2 (12,5%)	4 (28,57%)

Динамические исследования показали, что в конфликтных ситуациях спортсмены после внедрения специально–разработанной программы не прибегали к физической агрессии, а в большей степени были ориентированы на предметную агрессию – 37,5% (до эксперимента – 31,25%). Предметная агрессия – это агрессия, при которой человек срывает свою злость на предметах. Так же по результатам, которые мы видим в таблице 6, снизилась вербальная агрессия (18,75%). Эмоциональная агрессия осталась на том же уровне (25%). А вот самоагрессия увеличилась (18,75%). Это свидетельствует о том, что спортсмены после внедрения психо–педагогической коррекционной программы стали уходить от конфликтных ситуаций, но при этом срывают свою злость на окружающих предметах, либо на само себе, что тоже не есть хорошо, потому что надо урегулировать конфликт мирным путем, чтобы оба конфликтующий были в выигрышной ситуации.

Также для определения динамики эмоциональных состояний и тактики выхода из конфликтных ситуаций нами повторно был использован тест К. Томаса «Определение способов регулирования конфликтов». На наш взгляд, именно в конфликтной ситуации вероятность использования стратегий у спортсменов будут различными. Основные стратегии, выделенные К. Томасом, следующие: соперничество, сотрудничество, компромисс, избегание, приспособление. По результатам проведения этого теста до экспери-

мента в команде преобладала стратегия – сотрудничество, но также преобладало соперничество, а в контрольной группе – приспособление. Полученные результаты после исследования и сравнительный анализ представлены на рисунке 2.

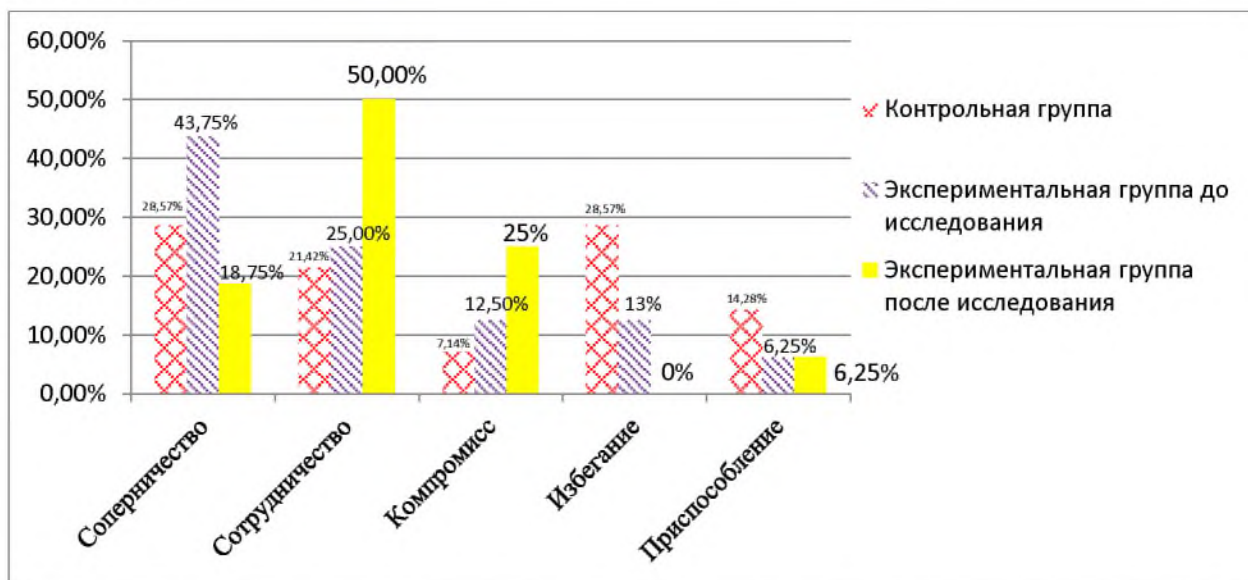


Рисунок 2 – Сравнительный анализ контрольной и экспериментальной группы по тесту К. Томаса

С целью анализа результатов диагностики стилей поведения в конфликте по методике К.Томаса мы рассчитали результаты первичных статистических показателей по каждой шкале. Результаты проведенного анализа представлены в таблице 8.

Таблица 8 – первичные статистики по шкалам методики стилей поведения в конфликте К.Томаса

	Соперничество	Сотрудничество	Компромисс	Избегание	Приспособление
Среднее арифметическое	7,06	6,37	5,25	5,06	3,31
Стандартное отклонение	3,11	2,75	2,79	2,83	2,54

Мы видим, что среднее значение выше по стилям поведения «Компромисс» и «Сотрудничество», разброс значений выше по стилю «Соперничество».

По полученным данным можно сделать вывод, что в экспериментальной группе после проведения психолого–педагогической программы по выявлению причины и урегулированию конфликтных ситуаций в женской команде по баскетболу было выявлено, что увеличилось число испытуемых, которые преобладают таким стилем поведения в конфликтной ситуации как «Компромисс» (25% членов команды (до эксперимента всего 12,5% членов команды могли прийти к компромиссу)). Компромисс – соглашение между конфликтующими спортсменами, достигаемое путем взаимных уступок или предложением варианта, снимающего возникшее противоречие, характеризующееся балансом интересов конфликтующих сторон и способствующих их развитию. Но компромисс нельзя рассматривать как способ разрешения конфликта, он достигается на поверхностном уровне и часто является этапом на пути поиска приемлемого решения проблемы. Относительно хорошая результативность и простота стиля данного поведения в конфликте делают компромисс довольно распространенным стилем преодоления конфликтных ситуаций.

Соперничество (предпочитают 18,75% испытуемых) – неэффективный стиль поведения в конфликтных ситуациях, выражается в стремлении добиться своих интересов, не принимая во внимание интересы других. Конфликт заключается в противоборстве, и спортсмены идут на него, не имея других способов договориться с оппонентом. Потому тактические приемы соперничества (которые преобладали у женской сборной по баскетболу до проведения программы эксперимента) наиболее разнообразны, привычны людям и совершенствуются ими в большой степени. Результаты соответствуют данным других исследований, где указано, что соперничество – наиболее часто применяемая стратегия.

Самую высокую долю в выборке составляют спортсмены с преобладанием стиля «Сотрудничество» (50% испытуемых спортсменов в общей выборке начали предпочитать данный стиль остальным). До проведения психопедагогической программы данный стиль предпочитали 25 %. Сотрудничество является наиболее сложным стилем поведения в конфликтной ситуации, но наиболее эффективным. Конфликтующие стороны в процессе обсуждения, приходят к альтернативному решению ситуации, которые полностью удовлетворит их потребности. Сотрудничество способствует сохранению межличностных отношений. Это говорит о том, что в команде у спортсменов уменьшилось уважение по отношению к друг другу, в том числе и к тренеру. Имея большой опыт за плечами, каждый спортсмен считает себя правым, в той или иной ситуации, но при этом вступать в конфликт уже не собирается.

Стиль «Избегание» предпочитают 0% испытуемых спортсменов в общей выборке. При таком стиле поведения спортсмен уходит от конфликта, уклоняются от сотрудничества для поиска решения проблемы и отказываются отстаивать собственные интересы, не стремятся к достижению цели. Данный стиль поведения может использоваться в ситуациях, когда предмет конфликта не имеет существенного значения и обе стороны готовы избежать конфликтной ситуации. Данный стиль не подвергает серьезным изменениям межличностных отношений.

При стиле «Приспособление» (6,25%), в свою очередь, в отличие от других стилей поведения в конфликте, имеет место участие в ситуации и согласие делать то, чего хочет другой – это стиль уступок, согласия и принесения в жертву собственных интересов. Далеко не многие способны использовать данный стиль решения конфликтных ситуаций, ставя собственные интересы ниже интересов собеседника, потому данный стиль тоже занимает незначительную долю в общем объеме выборки.

Также, мы повторно провели тестирование по методике диагностики коммуникативных навыков Дж. Морено. Благодаря этой методике мы выявили сплоченность или разобщенность группы. Именно как изменили свое по-

ведение многие личности, которые считались лидерами в своей команде. Данные представлены на рисунке 3.

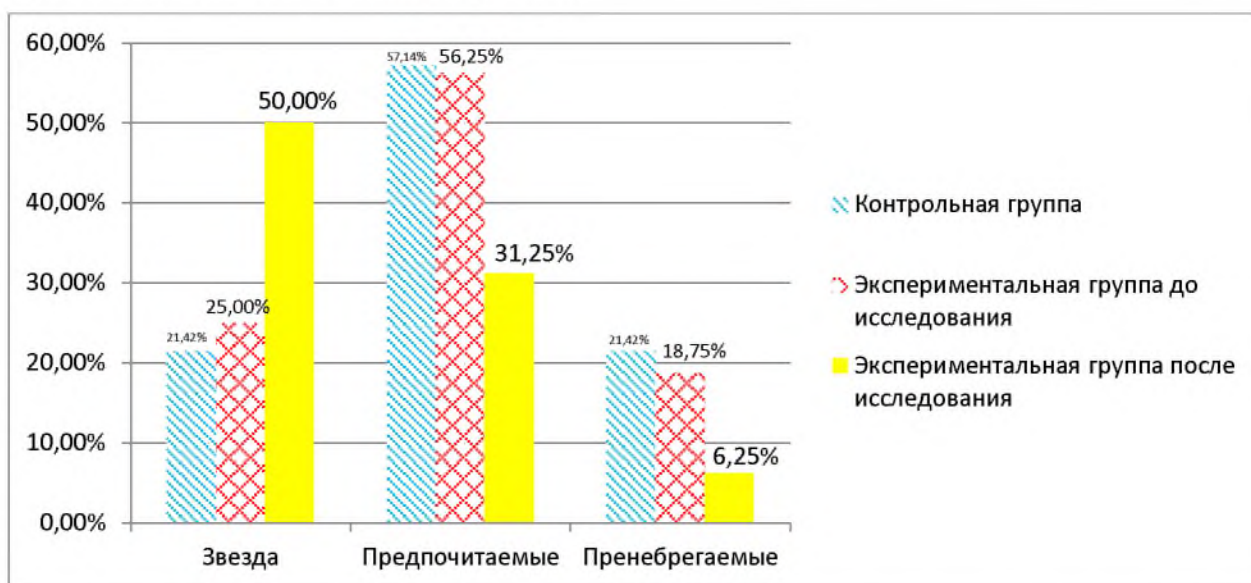


Рисунок – 3 Сравнительный анализ контрольной и экспериментальной группы по методике Джо Морено

Таким образом, по результатам анализа можно сделать вывод о том, что уменьшилось число испытуемых спортсменов «Предпочитаемых» с 56,25% до 31,25%. Оценка спортсменов как «Предпочитаемых» свидетельствует о среднем уровне сформированности коммуникативных навыков. «Предпочитаемые» – это такие личности, которые открыты для общения, но при этом скрыты как личность. Характер обычно у таких людей двойкий. Бывают со вспыльчивым и спокойным, дружелюбным и агрессивным и т.д.

После проведения психолого–педагогической программы мы получили следующий результат по экспериментальной группе: высокий уровень сформированности коммуникативных навыков преобладает у 50% («звезда») спортсменов, что в свою очередь больше в 25% чем до проведения психолого–педагогической коррекционной программы. Коммуникативные навыки – комплекс осознанных коммуникативных действий, основанных на высокой практической и теоретической подготовке личности, позволяющий использовать знания для отражения и преобразования действительности.

Как видно из рисунка 3, что количество спортсменов «Пренебрегаемых» снизилось с 18,75% до 6,25%. Пренебрегаемый человек – это такой человек, к которому нет должного уважения, его не считают достойным внимания. В некоторых случаях такого человека призирают и игнорируют. Это одна из главных причин появления конфликтных ситуаций в команде.

Повторно мы провели тест «Диагностика межличностных отношений» Тимати Лири, для того чтобы посмотреть, как изменились результаты полного выявления преобладающего типа отношений к людям в самооценке и взаимооценке. При этом выделяется два фактора: «доминирование–подчинение» и «дружелюбие–агрессивность (враждебность)».

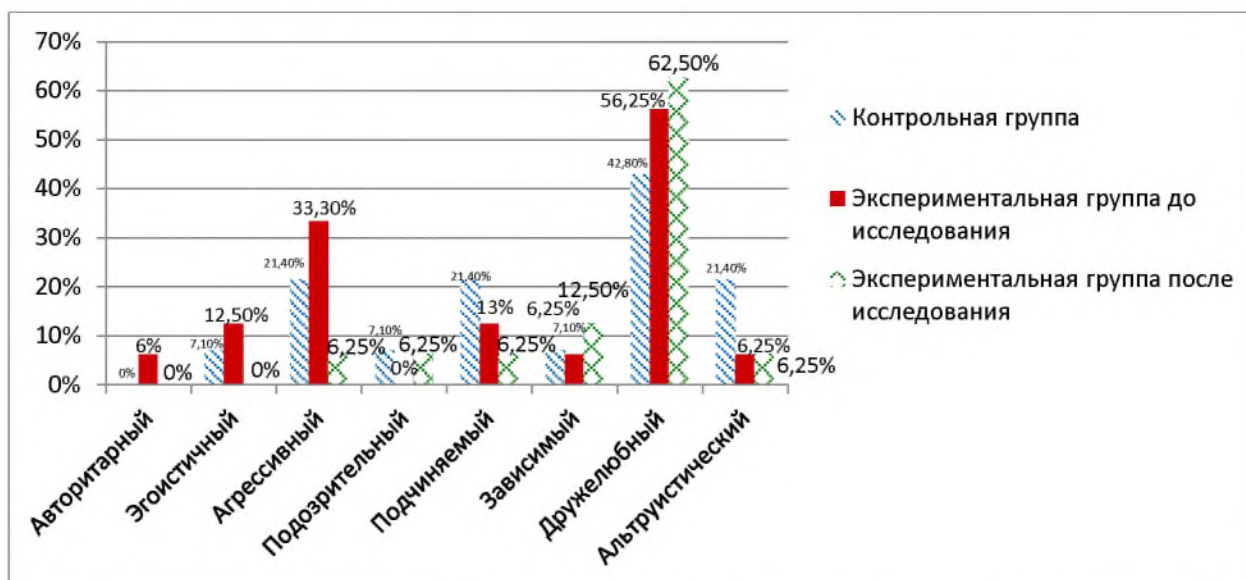


Рисунок 4 – Сравнительный анализ контрольной и экспериментальной (до и после проведения психо–педагогической коррекционной программы) группы по диагностике межличностных отношений теста ТиматиЛири

По данным результатам можно сделать вывод, что в женской баскетбольной команде стало преобладать дружелюбие (62,5 % испытуемых предпочитают такой тип отношения по сравнению с другими) на учебно–тренировочном и соревновательном процессах. Дружелюбность – это степень открытости характера. Он показывает, насколько спортсмен хочет вести себя открыто, и говорить то, о чем думает. Таких спортсменов можно считать открытыми, разговорчивыми, то есть экстравертами. Они с готовностью де-

монстрируют свои чувства, такие как одобрение, энтузиазм и т.д. Создать настоящую действующую дружную команду на первый взгляд задача не сложная, но как показывает практика, это достаточно трудоемкая работа как для тренеров, так и для самих членов команды.

Как видно из рисунка 4 такой тип отношения как «Агрессивный» уменьшился с 33,3% до 6,25%. Это говорит о том, что спортсмены стали более спокойно относиться с ситуациям, которые не совпадают с мнение спортсменов, либо как-то затрагивают его личность.

Также можно заметить, что такое тип отношения как «Авторитарный» и «Эгоистичный» не преобладают ни к одного из спортсменов женской сборной по баскетболу. Такую динамику можно считать положительной.

Для выявления различий между экспериментальной группой (после проведения психолого-педагогической программы) и контрольной группы по диагностике межличностных отношений мы проанализировали данные по методике t-критерий Стьюдента. Полученные результаты представлены в таблице 9.

Таблица 9 – различия между экспериментальной и контрольной групп

Показатели	(M±m)		t-критерий
	Экспериментальная группа	Контрольная группа	
Соперничество	3,27±0,6	4,7±0,07	12,4*
Соперничество	2,84±0,05	4,15±0,1	10,3*
Компромисс	2,56±0,4	4,8±0,64	14,13*
Избегание	2,88±0,05	5,01±0,03	37,6***
Избегание	2,86±0,05	4,75±0,07	15,55**
Агрессивный	5,13±0,09	4,5±0,09	24,08**
Дружелюбный	24,5±0,002	4,6±0,05	37,7***
Эгоистичный	4,94±0,07	4,95±0,04	32,6***
Физическая агрессия	2,05±0,3	42,4±0,3	35,1***
Эмоциональная агрессия	3,18±0,06	4,85±0,03	36,5***

*- зона значимости 0,05; **- зона значимости 0,01; *** - зона значимости 0,001.

Таким образом, исходя из анализа t-критерия о зонах различия в показателях межличностных отношениях можно сделать вывод, что эксперимен-

тальная группа ставят целью совместно искать новые альтернативы решения конфликтных ситуаций в женской сборной по баскетболу. Они чаще ставят целью совместной деятельности приобретение совместного опыта игры, они способны выслушать собеседника изложить суть своих интересов. Экспериментальная группа чаще испытывают потребность в понимании членов команды. Они отзывчивы, хорошо понимают людей, терпимо относятся к недостаткам других членов команды, умеют сопереживать, поддерживают коллективные мероприятия, добросовестно и ответственно выполняют поручения тренера и капитана команды.

Взаимодействуя с другими командами соперников, группа в среднем чаще старается избегать разногласия.

3.4 Рекомендации для психолого–педагогического консультирования спортивных команд

В процессе исследования было выявлено, что большинство спортсменов в баскетбольной команде обладают характером, проявляющимся склонностью к жесткости, авторитарности, так как баскетбол можно считать агрессивным видом спорта. Поэтому и происходят межличностные конфликты как внутри команды так и с членами команды соперников. Многие игроки не могли спокойно заявить о своем видении ситуации, не хотели работать над разрешением конфликта. Каждый игрок в той или иной степени был «заведен», отличался высокой эмоциональной заряженностью. Если же в конфликте один готов пойти на урегулирование, то часто второй продолжает «гнуть свою палку», что еще больше накаляет ситуацию.

Основные причины конфликтов в экспериментальной группе – это сознательные или неосознанные проявления личной антипатии к товарищу по команде; постоянное навязывание своей точки зрения, агрессивное давление на партнера, так как многие игроки считают себя более опытными и квалифи-

цированными, чем другие; нежелание признавать свои ошибки или правоту собеседника из-за трудный характера и т.д.

В связи с этим, в процессе консультирования таких команд по баскетболу нужно уделить внимание согласованию общих интересов и целей, таких как достижение определенного уровня игры, установке выиграть те или иные соревнования, добиться успеха и т.д. Так же нам предоставляется важным установить такой тип взаимодействия, при котором потребности и цели каждого члена команды будут удовлетворяться в равной степени и будут направлены на достижение общей цели. Так же, при консультировании таких команд важно помочь игрокам высказать свои ожидания по отношению к команде в целом или к одному или нескольким игрокам, а также оценить их реальность и согласованность.

В процессе изучения ведущих путей решения конфликтов мы выяснили, что в целом игроки сборной женской по баскетболу отдают предпочтение стратегии сотрудничества. Вместе с этим большинство девушек из экспериментальной группы предпочитают разрешать конфликты через соперничество и приспособление. Многим из этой группы важно научиться приемам конструктивной критики, развивать коммуникативные навыки и умения слушать тренера и товарищей по команде. На наш взгляд, именно стратегия сотрудничества является самой эффективной стратегией поведения в конфликте. Поэтому нам представляется целесообразным порекомендовать спортивным командам посещение тренингов на сплочение и совершенствование навыков сотрудничества.

В результате внедрения целенаправленно–разработанной программы психолого–педагогической коррекции и разрешении конфликтогенных ситуаций установлено:

- 1) Выявлены причины возникновения конфликтогенных ситуаций в женской баскетбольной команде. Основными причинами являются: уровень специфических и профессиональных качеств, лежащий в основе спортивного мастерства; агрессивное поведение; личная неприязнь и т.д.

1) Снижился уровень вербальной и физической агрессии в баскетбольной женской команде по результатам методики Басса и Дарки. Эти изменения произошли за счет переключения способов реагирования на предметную агрессию, которая не может приносить ущерба человеческим ресурсам. Что можно отнести к положительным результатам реализации программы.

2) Динамическое исследование установило, что при разрешении конфликтных ситуаций в качестве преобладающих стратегий стали использоваться «Компромисс» и «Сотрудничество», которые можно считать как наиболее конструктивные.

3) Социограмма свидетельствует о создании наиболее благоприятного социально–психологического климата в команде за счет увеличения количества «Предпочитаемых» и «Звезда» членов группы и вместе с тем уменьшении количества «Пренебрегаемые», что создавало наличие эмоционально–напряженного климата.

4) Сравнительные показатели экспериментальной и контрольной группы свидетельствуют о том, что экспериментальная группа по показателям межличностных отношений между спортсменами, по конфликтующим ситуациями стала ориентироваться на более дружелюбный ладе, нежели контрольная группа.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Теоретический анализ исследований по выявлению причин и урегулированию конфликтных ситуаций в спортивной команде на примере женской сборной по баскетболу позволил сделать несколько выводов. Конфликт – это осознанное столкновение людей, несовпадения их потребностей, целей, типов поведения. Конфликт в своей основе имеет структуру, динамику, функции, типологию. Существует пять основных типов стратегий поведения в конфликте: сотрудничество, соперничество, избегание, компромисс, приспособление.

Главной задачей было внедрение психолого–педагогической коррекционной программы для выявления причин и урегулированию конфликтных ситуаций в женской сборной по баскетболу.

Еще одной из основополагающих задач является выявление причин конфликтных ситуациях. Такими причинами являются сложный характер спортсменов, также причиной агрессивного речевого поведения служат недовольство, несогласие или противоречивое отношение человека к сложившейся ситуации, игровому моменту или личная неприязнь, она может быть связана с эмоциональной и физической утомленностью спортсмена.

Существует не малое количества уровней агрессивности, различные классификации имеют разные основания, в данной работе мы опирались на пять основных уровней агрессивности: вербальная агрессия, физическая агрессия, предметная агрессия, эмоциональная агрессия, самоагрессия.

В данной работе мы выявили причины возникновения конфликтных ситуаций в женской сборной по баскетболу. Благодаря методике исследования (Тест К. Томаса, методика «Социометрии» Джо Морено, «ДМО» ТиматиЛири, «Уровень агрессивности» Б. Басса и Р. Дарки) и психолого–педагогической коррекционной программе мы установили уровни компетентности и готовности к решению межличностных отношений, а также определили уровни конфликтности и агрессивности баскетболисток.

Также мы провели сравнительный анализ экспериментальной группы после проведения психолого–педагогической коррекционной программы. По данным результатам было выявлено уменьшение уровня конфликтности и агрессивности спортсменов, повышение дружелюбности и значение «Компромисс» стало выше.

Проанализированы результаты диагностики испытуемых по методике диагностики стилей поведения в конфликте К.Томаса. Средние значения выше по стилям поведения «Компромисс» и «Сотрудничество».

Таким образом, поставленная в исследовании цель достигнута, задачи решены. Результаты работы рекомендуются использовать психологам и специалистам в области спортивной деятельности при работе с конфликтными ситуациями и выяснении их детерминант, а также при профилактике конфликтных ситуаций.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

- 1 Альбуханова–Славская, К.А. Деятельность и психология личности / К.А. Альбуханова–Славская. – М.: Наука, 2008. – 334 с.
- 2 Андреев, В. И. Конфликтология: Искусство спора, ведения переговоров, разрешения конфликтов / В.И. Андреева. – М., 1995. – 275 с.
- 3 Андреева, Г.М. Социальная психология / Г.М. Андреева. – М.: Аспект Пресс, 2010. – 368 с.
- 4 Анцупов, А.Я. Проблема конфликта / А.Я. Анцупов, А.И. Шипилов. – М., 1999. – 144 с.
- 5 Большой психологический словарь / под ред. Б.Г. Мещерякова, В.П. Зинченко. – М.: Прайм–Еврознак, 2007. – 672 с.
- 6 Бородкин, Ф.М. Внимание, конфликт! / Ф.М. Бородкин, Н.М. Коряк. – Новосибирск, 1999. – 88 с.
- 7 Ворожейкин, И.Е. Конфликтология, Учеб. Пособие / И.Е. Ворожейкин. – М.: Инфра–М, 2001. – 198 с.
- 8 Воронин, И.Ю. Преодоление межличностных конфликтов в спортивной команде / И.Ю. Воронин. – Белгород, 2000. – 236 с.
- 9 Воротипкина, И.М. Компетентность в управлении конфликтами в спорте как показатель профессионализма деятельности тренера / И.М. Воротипкина, С.Н. Монастырев // Педагогика. Серия: «Конфликтология». – 2011. – Вып. 16. – №4 (15). – С. 153–158.
- 10 Выготский, Л.С. Психология / Л.С. Выготский. – М.: ЭКСМО–Пресс, 2000. – 1008 с.
- 11 Гришина, Н.В. Психология конфликта / Н.В. Гришина. – М.: Питер, 2007. – 338 с.
- 12 Гришина, Н.В. Психология межличностного конфликта / Н.В. Гришина. – СПб, 1995. – 298 с.
- 13 Дмитриев, А.В. Конфликтология / А.В. Дмитриев. – М.: Альфа–М, 2003. – 464 с.

- 14 Елисеев О.П. Практикум по психологии личности / О.П. Елисеев. – СПб.: Питер, 2001. – 560 с.
- 15 Емельянов, С.М. Практикум по конфликтологии / С.М. Емельянов. – СПб.: Питер, 2009. – 384 с.
- 16 Ермолаев, О.Ю. Математическая статистика для психологов / О.Ю. Ермолаева. – М.: МПСИ, Флинта, 2002. – 336 с.
- 17 Ильин, Е.П. Мотивация и мотивы / Е.П. Ильин. – СПб.: Питер, 2002. – 512 с.
- 18 Ильин, Е.П. Психология физического воспитания / Ильин Е.П. – СПб.: Питер, 2000 – 250 с.
- 19 Ильин, Е.П. Психомоторная организация человека/ Е.П. Ильин. – СПб.: Питер, 2003 – 308 с.
- 20 Капрара, Д. Психология личности / Д. Капрара, Д. Сервон. СПб.: Питер, 2003. – 875 с.
- 21 Карвасарский, Б.Д. Психотерапевтическая энциклопедия / Б.Д. Карвасарский. – 2-е изд. – М.: Изд-во МГУ, 2000. – 253 с.
- 22 Ковалева, А.Г. Коллектив и социально-психологические проблемы руководства / А.Г. Ковалева. – М., 1996. – 249 с.
- 23 Козырев, Г.И. Введение в конфликтологию: учебное пособие / Г.И. Козырев. – М.: Владос, 1999. – 362 с.
- 24 Коломейцев, Ю.А. Взаимоотношения в спортивной команде / Ю.А. Коломейцев. – М., 1998. – 128 с.
- 25 Конфликтология: хрестоматия Учебное пособие для студентов вузов / Сост. и научн. ред. Н.И. Леонов. – М.: Академия, 2002. – 235 с.
- 26 Краткий психологический словарь/ под общей ред. А.В.Петровского, М.Г.Ярошевского. – М.: Политиздат, 1985. – 431с.
- 27 Крупнова, М.А. Программный подход к урегулированию межличностных отношений и конфликтных ситуаций в педагогическом коллективе / М.А. Крупнова // Гуманитарные научные исследования. Серия «психология, педагогика». – 2013. – Вып. 3. – №11 (27). – С. 5–8.

- 28 Левин, К. Разрешение социальных конфликтов / К. Левин. – СПб.: Речь, 2000. – 234 с.
- 29 Ленчевский, Э.Э. Конфликты в общении и общение в конфликте / Э.Э. Ленчевский. – СПб., 2000. – 146 с.
- 30 Леонов, Н.И. Конфликтология / Н.И. Леонов. – М.: Изд-во НПО «Модек», 2003. – 204 с.
- 31 Мартин, Д. Трудный разговор. Как справляться с затруднительными ситуациями / Д. Мартин. – Москва: Мн, 1996. – 398 с.
- 32 Мещеряков, Б.Г. Большой психологический словарь / Б.Г. Мещеряков, В.П. Зинченко. – СПб.: Прайм–ЕВРОЗНАК, 2004. – 672 с.
- 33 Наследов, А.Д. Математические методы психологического исследования. Анализ и интерпретация данных / А.Д. Наследов. СПб.: Речь. 2006. – 392 с.
- 34 Немов, Р.С. Психология.: В 3 кн. Кн. 2: психология образования / Р.С. Немов. – М.: Владос, 1995. – 604 с.
- 35 Николаев, Р.Н. Психология тренера в детско–юношеском спорте / Р.Н. Николаев. – СПб, 2005 – 155 с.
- 36 Озолин, Н.Г. Наука побеждать: настольная книга тренера / Н.Г. Озолин. М.: Астрель; АСТ, 2002. – 864 с.
- 37 Петровская, Л.А. Теоретические и методические проблемы социально–психологического тренинга / Л.А. Петровская. – М.: МГУ, 1982. – 168 с.
- 38 Петровская Л.А. О понятийной схеме социально–психологического анализа конфликта. Хрестоматия / Сост. К.В. Сельченко. – Мн.: Харвест, М.: АСТ, 2001. – 392 с.
- 39 Психология. Словарь / Под общ.ред. А.В. Петровского, М.Г. Ярошевского. 2–е изд., испр. и доп. – М.: Речь, 2005. – 494 с.
- 40 Сидоренко, Е.В. Методы математической обработки в психологии / Е.В. Сидоренко. – СПб.: Речь, 2003. – 350 с.
- 41 Скотт, Д.Г. Конфликты и пути их преодоления / Д.Г. Скотт. – Киев, 1994. – 224 с.

42 Туманян, Г.С. Стратегия подготовки чемпионов: настольная книга тренера / Г.С. Туманян. М.: Советский спорт, 2006. – 494 с.

43 Фишер, Р. Путь к согласию или переговоры без поражения / Р. Фишер, У. Юри. – М., 1992. – 179 с.

44 Хайруллина А.А., Огдаров Т.Б., Савва Л.И. Причины и особенности межличностных конфликтов в студенческой среде / А.А. Хайруллина, Т.Б. Огдаров, Л.И. Савва // Гуманитарные научные исследования. Серия – «Психология, педагогика». – 2017. Выпс. 21. – № 1. – С. 6–15.

45 Хасан, Б.И. Психология конфликта и переговоры / Б.И. Хасан. – М.: Издательский центр «Академия», 2004. – 192 с.

46 Хасан, Б.И. Разрешение конфликта и ведение переговоров: Учеб.пособие / П.А. Сергоманов, Б.И. Хасан. – Красноярск; Москва, 2001. – 258 с.

47 Черняк, Т.В. Конфликты в организациях и технологии их разрешения. – Новосибирск, 1998. – 224 с.

48 Шапарь, В.Б. Практическая психология. Инструментарий / В.Б. Шапарь, А.В. Тимченко, В.Н. Швыдченко. – Ростов н/д: «Феникс», 2002. – 520 с.

49 Шапиро, Д. Невротические стили: Пер. с англ. – М.: Институт общегуманитарных исследований, 1998. – 102 с.

50 Шингаров, Г.К. Эмоции и чувства как форма отражения действительности / Г.К. Шингаров. – М.: Наука, 1987. – 347 с.

51 Большая библиотека психологии – <http://biblios.newgoo.net/t6095-topic>

ПРИЛОЖЕНИЯ

Приложение А

Тест «Сициометрия» Джо Морено

Материалы для проведения диагностики.

Бланк социометрического опроса, список членов группы, социоматрица (Пример заполнения см. в табл. 10).

Таблица 10 – Пример заполнения бланка социометрического опроса

№	Фамилия, имя	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	Итого
1	А.			1			3		3		2		
2	Б.	2			2		2			3			
3	В.		3				3			3			
4	Г.	1					1			2			
5	Д.							2		3	3		
6	Е.									3	3	3	
7	З.	1		3						2		3	
8	И.												
9	К.		2										
10	Л.	1		1	2		1		1			3	
11	М.		2	1	1			2			3		
Кол-во выборов		5	7	6	7	0	10	7	4	16	11	12	79
Кол-во взаимных выборов		1	1		1					1	0,5		4,5

Инструкция для учащихся:

«Отвечая на вопрос, укажи фамилии одноклассников, которых ты бы выбрал.

Постарайтесь быть искренними в ответах. Исследователи гарантируют тайну индивидуальных ответов».

Необходимо постараться установить атмосферу доверия в отношениях с группой. Отсутствие доверия к экспериментатору, подозрения в том, что результаты опроса могут быть использованы во вред испытуемому, приводят к отказу выполнять задание в целом либо к отказу осуществить негативный выбор. После этого приступаем непосредственно к опросу. Ему подвергаются все члены группы. Респонденты должны записать фамилии членов группы, выбранных ими по тому или иному критерию, в опросный лист и указать свою фамилию. В процессе опроса исследователь должен следить за тем, чтобы опрашиваемые не общались между собой, постоянно подчеркивать и

напоминать об обязательности ответов на все вопросы. Не следует торопиться, подгонять испытуемых с ответами. В то же время, если испытуемые не имеют списка членов группы, не следует препятствовать визуальным контактам. Фамилии отсутствующих желательно написать на доске.

Возможны три основных способа выбора:

1. Количество выборов ограничивается 3—5;
2. разрешается полная свобода выбора (каждый может записать столько решений, сколько пожелает);
3. испытуемый ранжирует всех членов группы в зависимости от предложенного критерия.

С точки зрения простоты и удобства обработки результатов предпочтительнее первый способ.

С точки зрения надежности и достоверности полученных результатов — третий.

Таблица 11 – Бланк социометрического опроса

Ф.И.О. _____, класс _____
Ответь на поставленный вопрос, записав три фамилии одноклассников с учетом отсутствующих.
Кого бы ты из класса пригласил на свой день рождения?
а) _____
б) _____
в) _____

Обработка данных и интерпретация результатов

Составление социоматрицы.

Социоматрица — это таблица, в которую вносятся результаты опроса.

Интерпретация результатов:

Высокий уровень сформированности коммуникативных навыков (5 и более выборов, «звёзды») – 3 балла.

Средний уровень сформированности коммуникативных навыков (2 – 4 выбора, «предпочитаемые») – 2 балла.

Низкий уровень сформированности коммуникативных навыков (0 – 1 выборов, «пренебрегаемые») – 1 балл.

Тест «Стиль поведения в конфликте» К. Томас

Инструкция: В каждой паре выберите то суждение, которое наиболее точно описывает Ваше типичное поведение в конфликтной ситуации.

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

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

2 А. Я стараюсь найти компромиссное решение.

Б. Я пытаюсь уладить дело, учитывая интересы другого и мои.

3 А. Обычно я настойчиво стремлюсь добиться своего.

Б. Я стараюсь успокоить другого и сохранить наши отношения.

4 А. Я стараюсь найти компромиссное решение.

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

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

Б. Я стараюсь сделать все, чтобы избежать напряженности.

6 А. Я пытаюсь избежать возникновения неприятностей для себя.

Б. Я стараюсь добиться своего.

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

Б. Я считаю возможным уступить, чтобы добиться другого.

8 А. Обычно я настойчиво стремлюсь добиться своего.

Б. Я первым делом стараюсь ясно определить то, в чем состоят все затронутые интересы и вопросы.

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

Б. Я предпринимаю усилия, чтобы добиться своего.

10 А. Я твердо стремлюсь достичь своего.

Б. Я пытаюсь найти компромиссное решение.

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

Б. Я стараюсь успокоить другого и главным образом сохранить наши отношения.

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

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

13 А. Я предлагаю среднюю позицию.

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

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

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

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

Б. Я стараюсь сделать все необходимое, чтобы избежать напряженности.

16 А. Я стараюсь не задеть чувств другого.

Б. Я пытаюсь убедить другого в преимуществах моей позиции.

17 А. Обычно я настойчиво стараюсь добиться своего.

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

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

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

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

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

20 А. Я пытаюсь немедленно преодолеть наши разногласия.

Б. Я стремлюсь к лучшему сочетанию выгод и потерь для всех.

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

Б. Я всегда склоняюсь к прямому обсуждению проблемы.

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

Б. Я отстаиваю свои желания.

23 А. Я озабочен тем, чтобы удовлетворить желания каждого.

Б. Иногда я представляю возможность другим взять на себя ответственность за решение спорного вопроса.

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

Б. Я стараюсь убедить другого прийти к компромиссу.

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

Б. Веду переговоры, я стараюсь быть внимательным к желаниям другого.

26 А. Я предлагаю среднюю позицию.

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

27 А. Я избегаю позиции, которая может вызвать споры.

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

28 А. Обычно я настойчиво стремлюсь добиться своего.

Б. Улаживая ситуацию, я стараюсь найти поддержку у другого.

29 А. Я предлагаю среднюю позицию.

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

30 А. Я стараюсь не задеть чувств другого.

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

Обработка результатов.

За каждый ответ, совпадающий с ключом, соответствующему типу поведения в конфликтной ситуации начисляется один балл.

Таблица 12 – Ключ

№	Соперничество	Сотрудничество	Компромисс	Избегание	Приспособление
1				А	Б
2		Б	А		
3	А				Б
4			А		Б
5		А		Б	
6	Б			А	
7			Б	А	
8	А	Б			
9	Б			А	
10	А		Б		
11	А				Б
12				Б	А
13	Б		А		
14	Б	А			
15				Б	А
16	Б				А
17	А			Б	
18			Б		А
19		А		Б	
20		А	Б		
21		Б			А
22	Б		А		
23		А		Б	
24			Б		А
25	А				Б
26		Б	А		
27				А	Б
28	А	Б			
29			А	Б	
30		Б			А

Интерпретация результатов.

Количество баллов, набранных индивидом по каждой шкале, дает представление о выраженности у него тенденции к проявлению соответствующих форм поведения в конфликтных ситуациях. Доминирующим считается тип (типы) набравшие максимальное количество баллов.

1 Соперничество: наименее эффективный, но наиболее часто используемый способ поведения в конфликтах, выражается в стремлении добиться удовлетворения своих интересов в ущерб другому.

- 2 Приспособление: означает, в противоположность соперничеству, принесение в жертву собственных интересов ради другого.
- 3 Компромисс: компромисс как соглашение между участниками конфликта, достигнутое путем взаимных уступок.
- 4 Уклонение (избегание): для которого характерно как отсутствие стремления к кооперации, так и отсутствие тенденции к достижению собственных целей
- 5 Сотрудничество: когда участники ситуации приходят к альтернативе, полностью удовлетворяющей интересы обеих сторон.

Тест–опросник Б. Басс и Р. Дарки «Уровень агрессивности»

Инструкция к тесту: «Предполагаемый опросник выявляет ваш обычный стиль поведения в стрессовых ситуациях и особенности приспособления в социальной среде. Вам необходимо однозначно («да» или «нет») оценить 40 приведенных ниже утверждений».

Тест:

- 1 Во время спора я часто повышаю голос.
- 2 Если меня кто–то раздражает, я могу сказать ему все, что о нем думаю.
- 3 Если мне необходимо будет прибегнуть к физической силе для защиты своих прав, я, не раздумывая, сделаю это.
- 4 Когда я встречаю неприятного мне человека, я могу позволить себе незаметно ущипнуть или толкнуть его.
- 5 Увлечшись спором с другим человеком, я могу стукнуть кулаком по столу, чтобы привлечь к себе внимание или доказать свою правоту.
- 6 Я постоянно чувствую, что другие не уважают мои права.
- 7 Вспоминая прошлое, порой мне бывает обидно за себя.
- 8 Хотя я и не подаю вида, иногда меня гложет зависть.
- 9 Если я не одобряю поведение своих знакомых, то я прямо говорю им об этом.
- 10 В сильном гневе я употребляю крепкие выражения, сквернословлю.
- 11 Если кто–нибудь поднимет на меня руку, я постараюсь ударить его первым.
- 12 Я бываю настолько взбешен, что швыряю разные предметы.
- 13 У меня часто возникает потребность переставить в квартире мебель или полностью сменить ее.
- 14 В общении с людьми я часто чувствую себя «пороховой бочкой», которая постоянно готова взорваться.
- 15 Порой у меня появляется желание зло пошутить над другим человеком.
- 16 Когда я сердит, то обычно мрачнею.

17 В разговоре с человеком я стараюсь его внимательно выслушать, не перебивая.

18 В молодости у меня часто «чесались кулаки» и я всегда был готов пустить их в ход.

19 Если я знаю, что человек намеренно меня толкнул, то дело может дойти до драки.

20 Творческий беспорядок на моем рабочем столе позволяет мне эффективно работать.

21 Я помню, что бывал настолько сердитым, что хватал все, что попадало под руку, и ломал.

22 Иногда люди раздражают меня только одним своим присутствием.

23 Я часто удивляюсь, какие скрытые причины заставляют другого человека делать мне что-нибудь хорошее.

24 Если мне нанесут обиду, у меня пропадет желание разговаривать с кем бы то ни было.

25 Иногда я намеренно говорю гадости о человеке, которого не люблю.

26 Когда я взбешен, я кричу самое злобное ругательство.

27 В детстве я избегал драться.

28 Я знаю, по какой причине и когда можно кого-нибудь ударить.

29 Когда я взбешен, то могу хлопнуть дверью.

30 Мне кажется, что окружающие люди меня не любят.

31 Я постоянно делюсь с другими своими чувствами и переживаниями.

32 Очень часто своими словами и действиями я сам себе приношу вред.

33 Когда люди орут на меня, я отвечаю тем же.

34 Если кто-нибудь ударит меня первым, я в ответ ударю его.

35 Меня раздражает, когда предметы лежат не на своем месте.

36 Если мне не удастся починить сломавшийся или порвавшийся предмет, то я в гневе ломаю или рву его окончательно.

37 Другие люди мне всегда кажутся преуспевающими.

38 Когда я думаю об очень неприятном мне человеке, я могу прийти в возбуждение от желания причинить ему зло.

39 Иногда мне кажется, что судьба сыграла со мной злую шутку.

40 Если кто-нибудь обращается со мной не так, как следует, я очень расстраиваюсь по этому поводу.

Обработка и интерпретация результатов теста:

Агрессивное поведение по форме проявления подразделяется на 5 шкал.

1 Вербальная агрессия (ВА) – человек вербально выражает свое агрессивное отношение к другому человеку, использует словесные оскорбления.

2 Физическая агрессия (ФА) – человек выражает свою агрессию по отношению к другому человеку с применением физической силы.

3 Предметная агрессия (ПА) – человек срывает свою агрессию на окружающих его предметах.

4 Эмоциональная агрессия (ЭА) – у человека возникает эмоциональное отчуждение при общении с другим человеком, сопровождаемое подозрительностью, враждебностью, неприязнью или недоброжелательностью по отношению к нему.

5 Самоагрессия (СА) – человек не находится в мире и согласии с собой; у него отсутствуют или ослаблены механизмы психологической защиты; он оказывается беззащитным в агрессивной среде.

Таблица 13 – Ключ для обработки теста

Тип агрессии	Номер утверждения	
	Да	Нет
ВА	1, 2, 9, 10, 25, 26, 33	17
ФА	3, 4, 11, 18, 19, 28, 34	27
ПА	5, 12, 13, 21, 29, 35, 36	20
ЭА	6, 14, 15, 22, 30, 37, 38	23
СА	7, 8, 16, 24, 32, 39, 40	31

Математическая обработка. Вначале суммируются баллы по каждой из пяти шкал.

Если сумма баллов выше 5, это означает высокую степень агрессивности и низкую степень адаптивности по шкале.

Сумма баллов от 3 до 4 соответствует средней степени агрессии и адаптированности. Сумма баллов от 0 до 2 означает низкую степень агрессивности и высокую степень адаптированности по данному типу поведения. Затем суммируются баллы по всем шкалам.

Если сумма превышает 25 баллов, это означает высокую степень агрессивности человека, его низкие адаптационные возможности.

Сумма баллов от 11 до 24 соответствует среднему уровню агрессивности и адаптированности.

Сумма баллов от 0 до 10 означает низкую степень агрессивности и высокую степень адаптированного поведения.

Тест «Диагностика межличностных отношений» Тимати Лири

Инструкция:

Перед Вами опросник, содержащий различные характеристики. Внимательно прочитайте каждую и оцените, соответствует ли она Вашему представлению о себе.

Если да, то перечеркните в сетке регистрационного листа крестом цифру, соответствующую порядковому номеру характеристики.

Если нет, то не делайте никаких пометок на регистрационном листе. Постарайтесь проявить максимальную внимательность и откровенность, чтобы избежать повторного обследования.

Заполните первую сетку «Какой Вы человек?»

Тестовое задание:

Я – человек, который:

1. Умеет нравиться
2. Производит впечатление на окружающих
3. Умеет распоряжаться, приказывать
4. Умеет настоять на своем
5. Обладает чувством собственного достоинства
6. Независимый
7. Способен сам позаботиться о себе
8. Может проявить безразличие
9. Способен быть суровым
10. Строгий, но справедливый
11. Может быть искренним
12. Критичен к другим
13. Любит поплакаться
14. Часто печален
15. Способен проявлять недоверие
16. Часто разочаровывается

17. Способен быть критичным к себе
18. Способен признать свою неправоту
19. Охотно подчиняется
20. Покладистый
21. Благодарный
22. Восхищающийся и склонный к подражанию
23. Уважительный
24. Ищущий одобрения
25. Способный к сотрудничеству, взаимопомощи
26. Стремится ужиться с другими
27. Доброжелательный
28. Внимательный и ласковый
29. Деликатный
30. Ободряющий
31. Отзывчивый к призывам о помощи
32. Бескорыстный
33. Способный вызывать восхищение
34. Пользуется уважением у других
35. Обладает талантом руководителя
36. Любит ответственность
37. Уверенный в себе
38. Самоуверен и напорист
39. Деловитый, практичный
40. Соперничающий
41. Стойкий и крутой, где надо
42. Неумолимый, но беспристрастный
43. Раздражительный
44. Открытый и прямолинейный
45. Не терпит, чтобы им командовали
46. Скептический

47. На него трудно произвести впечатление
48. Обидчивый, щепетильный
49. Легко смущается
50. Неуверенный в себе
51. Уступчивый
52. Скромный
53. Часто прибегает к помощи других
54. Очень почитает авторитеты
55. Охотно принимает советы
56. Доверчив и стремится радовать других
57. Всегда любезен в обращении
58. Дорожит мнением окружающих
59. Общительный и уживчивый
60. Добросердечный
61. Добрый, вселяющий уверенность
62. Нежный и мягкосердечный
63. Любит заботиться о других
64. Щедрый
65. Любит давать советы
66. Производит впечатление значительности
67. Начальственно–повелительный
68. Властный
69. Хвастливый
70. Надменный и самодовольный
71. Думает только о себе
72. Хитрый
73. Нетерпимый к ошибкам других
74. Расчетливый
75. Откровенный
76. Часто недружелюбен

77. Озлоблен
78. Жалобщик
79. Ревнивый
80. Долго помнит обиды
81. Самобичующий
82. Застенчивый
83. Безынициативный
84. Кроткий
85. Зависимый, несамостоятельный
86. Любит подчиняться
87. Предоставляет другим принимать решения
88. Легко попадает впросак
89. Легко поддается влиянию друзей
90. Готов довериться любому
91. Благорасположен ко всем без разбора
92. Всем симпатизирует
93. Прощает все
94. Переполнен чрезмерным сочувствием
95. Великодушен и терпим к недостаткам
96. Стремится помочь каждому
97. Стремящийся к успеху
98. Ожидает восхищения от каждого
99. Распоряжается другими
100. Деспотичный
101. Относится к окружающим с чувством превосходства
102. Тщеславный
103. Эгоистичный
104. Холодный, черствый
105. Язвительный, насмешливый
106. Злой, жестокий

107. Часто гневлив
 108. Бесчувственный, равнодушный
 109. Злопамятный
 110. Проникнут духом противоречия
 111. Упрямый
 112. Недоверчивый и подозрительный
 113. Робкий
 114. Стыдливый
 115. Услужливый
 116. Мягкотелый
 117. Почти никому не возражает
 118. Навязчивый
 119. Любит, чтобы его опекали
 120. Чрезмерно доверчив
 121. Стремится снискать расположение каждого
 122. Со всеми соглашается
 123. Всегда со всеми дружелюбен
 124. Всех любит
 125. Слишком снисходителен к окружающим
 126. Старается утешить каждого
 127. Заботится о других
 128. Портит людей чрезмерной добротой
- Карточка ответов представлена на рисунке 5.

		Фамилия _____				Имя _____				Отчество _____				Дата _____																					
		Возраст _____				Образование _____				Профессия _____																									
Актуальное «Я»	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32			
	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48	49	50	51	52	53	54	55	56	57	58	59	60	61	62	63	64			
	65	66	67	68	69	70	71	72	73	74	75	76	77	78	79	80	81	82	83	84	85	86	87	88	89	90	91	92	93	94	95	96			
	97	98	99	100	101	102	103	104	105	106	107	108	109	110	111	112	113	114	115	116	117	118	119	120	121	122	123	124	125	126	127	128			
Идеальное «Я»	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32			
	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48	49	50	51	52	53	54	55	56	57	58	59	60	61	62	63	64			
	65	66	67	68	69	70	71	72	73	74	75	76	77	78	79	80	81	82	83	84	85	86	87	88	89	90	91	92	93	94	95	96			
	97	98	99	100	101	102	103	104	105	106	107	108	109	110	111	112	113	114	115	116	117	118	119	120	121	122	123	124	125	126	127	128			
Ключ	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32			
	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48	49	50	51	52	53	54	55	56	57	58	59	60	61	62	63	64			
	65	66	67	68	69	70	71	72	73	74	75	76	77	78	79	80	81	82	83	84	85	86	87	88	89	90	91	92	93	94	95	96			
	97	98	99	100	101	102	103	104	105	106	107	108	109	110	111	112	113	114	115	116	117	118	119	120	121	122	123	124	125	126	127	128			
				I				II				III				IV				V				VI				VII				VIII			

Рисунок 5 – Карточка ответов

Ключ к тесту для диагностики межличностных отношений Лири:

Опросник содержит 128 оценочных суждений, из которых в каждом из восьми типов отношений образуются 16 пунктов, упорядоченных по восходящей интенсивности. Методика построена так, что суждения, направленные на выяснение какого-либо типа отношений, расположены не подряд, а особым образом: они группируются по четыре и повторяются через равное количество определений.

При обработке подсчитывается количество отношений каждого типа.

В результате производится подсчет баллов по каждой октанте с помощью специального ключа к опроснику.

Ключ к тесту:

1 Авторитарный: 1–4, 33–36, 65–68, 97–100.

2 Эгоистичный: 5–8, 37–40, 69–72, 101–104.

3 Агрессивный: 9–12, 41–44, 73–76, 105–108.

4 Подозрительный: 13–16, 45–48, 77–80, 109–112.

5 Подчиняемый: 17–20, 49–52, 81–84, 113–116.

6 Зависимый: 21–24, 53–56, 85–88, 117–120.

7 Дружелюбный: 25–28, 57–60, 89–92, 121–124.

8 Альтруистический: 29–32, 61–64, 93–96, 125–128.

Полученные баллы переносятся на дискограмму, при этом расстояние от центра круга соответствует числу баллов по данной октанте (от 0 до 16). Концы векторов соединяются и образуют личностный профиль. Дискограмма представлена на рисунке 6.

Чем меньше у тестируемого разница между «Я актуальным» и «Я идеальным» – тем более реалистичные цели он ставит перед собой, принимает себя таким, какой он есть, а следовательно, находится в бодром, работоспособном состоянии. Чем больше разница между «Я актуальным» и «Я идеальным» – тем менее человек доволен собой и ему проблематично будет достигнуть намеченных целей в саморазвитии. Совпадение «Я актуального» и «Я идеального», что встречается не часто, говорит об остановке саморазвития.

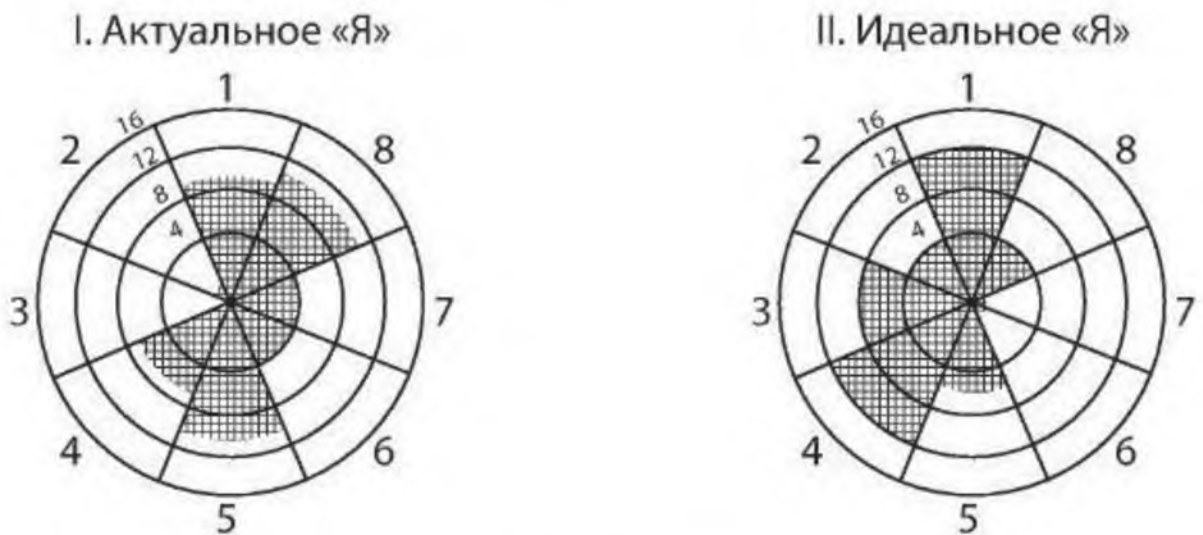


Рисунок 6 – Дискограмма

По специальным формулам определяются показатели по основным факторам: доминирование и дружелюбие.

$$\text{Доминирование} = (I - V) + 0,7 \times (VIII + II - IV - VI).$$

$$\text{Дружелюбие} = (VII - III) + 0,7 \times (VIII - II - IV + VI).$$

Таблица 14 – Интерпретация результата

0–4 балла – низкая	адаптивное поведение
5–8 баллов – умеренная	
9–12 баллов – высокая	экстремальное поведение
13–16 баллов – экстремальная	до патологии поведение

Типы отношения к окружающим

I. Авторитарный.

13–16 – диктаторский, властный, деспотический характер, тип сильной личности, которая лидирует во всех видах групповой деятельности. Всех наставляет, поучает, во всем стремится полагаться на свое мнение, не умеет принимать советы других. Окружающие отмечают эту властность, но признают ее.

9–12 – доминантный, энергичный, компетентный, авторитетный лидер, успешный в делах, любит давать советы, требует к себе уважения.

0–8 – уверенный в себе человек, но не обязательно лидер, упорный и настойчивый.

II. Эгоистичный.

13–16 – стремится быть над всеми, но одновременно в стороне от всех, самовлюбленный, расчетливый, независимый, себялюбивый. Трудности перекладывает на окружающих, сам относится к ним несколько отчужденно, хвастливый, самодовольный, заносчивый.

0–12 – эгоистические черты, ориентация на себя, склонность к соперничеству.

III. Агрессивный.

13–16 – жесткий и враждебный по отношению к окружающим, резкий, агрессивность может доходить до асоциального поведения.

9–12 – требовательный, прямолинейный, откровенный, строгий и резкий в оценке других, непримиримый, склонный во всем обвинять окружающих, насмешливый, ироничный, раздражительный.

0–8 – упрямый, упорный, настойчивый и энергичный.

IV. Подозрительный.

13–16 – отчужденный по отношению к враждебному и злобному миру, подозрительный, обидчивый, склонный к сомнению во всем, злопамятный, постоянно на всех жалуется, всем недоволен (шизоидный тип характера).

9–12 – критичный, необщительный, испытывает трудности в интерперсональных контактах из-за неуверенности в себе, подозрительности и боязни плохого отношения, замкнутый, скептический, разочарованный в людях, скрытный, свой негативизм проявляет в вербальной агрессии.

0–8 – критичный по отношению ко всем социальным явлениям и окружающим людям.

V. Подчиняемый.

13–16 – покорный, склонный к самоунижению, слабовольный, склонный уступать всем и во всем, всегда ставит себя на последнее место и осуждает себя, приписывает себе вину, пассивный, стремится найти опору в ком-либо более сильном.

9–12 – застенчивый, кроткий, легко смущается, склонен подчиняться более сильному без учета ситуации.

0–8 – скромный, робкий, уступчивый, эмоционально сдержанный, способный подчиняться, не имеет собственного мнения, послушно и честно выполняет свои обязанности.

VI. Зависимый.

13–16 – резко неуверенный в себе, имеет навязчивые страхи, опасения, тревожится по любому поводу, поэтому зависим от других, от чужого мнения.

9–12 – послушный, боязливый, беспомощный, не умеет проявить сопротивление, искренне считает, что другие всегда правы.

0–8 – конформный, мягкий, ожидает помощи и советов, доверчивый, склонный к восхищению окружающими, вежливый.

VII. Дружелюбный.

9–16 – дружелюбный и любезный со всеми, ориентирован на принятие и социальное одобрение, стремится удовлетворить требования всех, «быть хорошим» для всех без учета ситуации, стремится к целям микрогрупп, имеет развитые механизмы вытеснения и подавления, эмоционально лабильный (истероидный тип характера).

0–8 – склонный к сотрудничеству, кооперации, гибкий и компромиссный при решении проблем и в конфликтных ситуациях, стремится быть в согласии с мнением окружающих, сознательно конформный, следует условностям, правилам и принципам «хорошего тона» в отношениях с людьми, инициативный энтузиаст в достижении целей группы, стремится помогать, чувствовать себя в центре внимания, заслужить признание и любовь, общительный, проявляет теплоту и дружелюбие в отношениях.

VIII. Альтруистический

9–16 – гиперответственный, всегда приносит в жертву свои интересы, стремится помочь и сострадать всем, навязчивый в своей помощи и слишком активный по отношению к окружающим, принимает на себя ответственность за других (может быть только внешняя «маска», скрывающая личность противоположного типа).

0–8 – ответственный по отношению к людям, деликатный, мягкий, добрый, эмоциональное отношение к людям проявляет в сострадании, симпатии, заботе, ласке, умеет подбодрить и успокоить окружающих, бескорыстный и отзывчивый.

Первые четыре типа межличностных отношений – 1, 2, 3 и 4 – характеризуются преобладанием неконформных тенденций и склонностью к дизъюнктивным (конфликтным) проявлениям (3, 4), большей независимостью мнения, упорством в отстаивании собственной точки зрения, тенденцией к лидерству и доминированию (1, 2).

Другие четыре октанта – 5, 6, 7, 8 – представляют противоположную картину: преобладание конформных установок, конгруэнтность в контактах с

окружающими (7, 8), неуверенность в себе, податливость мнению окружающих, склонность к компромиссам (5, 6).