



ОСОБЕННОСТИ ПСИХОЛОГИИ КОНФЛИКТОВ В СПОРТИВНОМ КОЛЛЕКТИВЕ И ВЕДУЩАЯ РОЛЬ ТРЕНЕРА В ИХ РАЗРЕШЕНИИ

Шарафатдинова Айсултан Нуратдиновна

студентка 4-го курса Нукусского госпединститута им. Ажинияза (г.Нукус, Республика Каракалпакстан), aysultanshar@gmail.com

<https://doi.org/10.5281/zenodo.6023610>

ИСТОРИЯ СТАТЬИ

Принято: 15-декабрь 2021
Утверждено: 15-январь 2022
Опубликовано: 5-февраль 2022

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА

особенности, психология, конфликт, инцидент, конфликтная ситуация, категория, спортивный коллектив, роль, тренер.

АННОТАЦИЯ

Статья посвящена психологии конфликтов в спортивном коллективе. В ней рассматриваются их психологические особенности, причины и раскрывается ведущая роль тренера в их разрешении.

Конфликтные ситуации, уменьшение их количества или желательное недопущение - серьёзная практическая проблема, стоящая как перед руководителями детских спортивных учреждений, так и перед тренерами спортивных коллективов. Психологи советуют, чтобы успешно преодолевать разрушительные последствия конфликтов, нужно научиться обходить их. Однако, это возможно лишь при высоком уровне развития коллектива и наличия благоприятного социально-психологического климата, чего не скажешь о спортивном коллективе в силу его определённых особенностей. Известно, что **конфликт** - (от лат. «столкновение») - это борьба противоположно направленных целей, интересов, позиций, мнений, взглядов оппонентов или субъектов взаимодействия. В основе любого конфликта лежит ситуация,

включающая в себя либо противоречивые позиции сторон по какому-либо поводу, либо противоположные цели или средства их достижения в данных обстоятельствах, либо несовпадение интересов, желаний, влечений оппонентов.

Конфликтная ситуация, таким образом, содержит субъектов возможного конфликта и его объект. Однако, чтобы конфликт развивался, необходим **инцидент**, когда одна из сторон начинает ущемлять интересы другой. Если противоположная сторона отвечает тем же, то конфликт из потенциального переходит в актуальный.

Чтобы отличить конфликт от конфликтной ситуации, необходимо запомнить следующую «формулу»: конфликт = проблема + конфликтная ситуация + участники конфликта + инцидент.



Конфликтная ситуация – это ситуация скрытого или открытого противоборства двух или нескольких сторон участников, каждый из которых имеет свои цели, мотивы, средства или способы решения проблемы, имеющий личную значимость для каждого из её участников.

Инцидент - это действие или совокупность действий участников конфликтной ситуации, провоцирующих резкое обострение противоречия и начало борьбы между ними. Участники конфликтной ситуации - это субъект (лицо, группа, организация, государство), непосредственно вовлечённый во все фазы спора.

Таким образом, **конфликт** – это процесс резкого обострения противоречия и борьбы двух или более сторон участников в решении проблемы, имеющий личную значимость для каждого из её участников.

В современной психологии при анализе конфликтов выделяют 4 его основных **категории:**

- структуру конфликта;
- динамику конфликта;
- функции конфликта;
- типологию конфликтов.

Готовность к разрешению конфликта - один из ключевых факторов, определяющих его исход. Фактически в некоторых случаях уже одного этого достаточно. Вместе с тем, эта готовность достигается непросто, и вызывать её у других также нелегко. Важным качеством при общении является способность человека встать на позицию партнёра. При ролевом общении (руководитель - подчинённый, тренер - спортсмен) принятие позиции

и роли другого означает одновременно более точное его понимание, что облегчает общение. Культура педагогического общения предполагает необходимость знания особенностей характера, ценностных ориентаций и потребностей людей. Эти знания крайне необходимы тренеру и руководителю для принятия решений, осуществления контроля и т.д. Здесь недостаточно только одной общей культуры и профессионализма в области физической культуры и спорта, поскольку возникает потребность в специальных педагогических и социально-психологических знаниях.

Польский учёный **Мелибруда** писал, что большинство трудностей, проблем и конфликтов между воспитателем и учеником не могут быть разрешены с помощью уголовного кодекса или дисциплинарных взысканий. Они могут быть разрешены преподавателем лишь в процессе повседневного общения с детьми. Но для решения проблем, возникающих в ходе общения, нужны знания о том, как правильно общаться. Практика показывает, что конфликты в спортивной школе обычно вызываются следующими **причинами:**

- *во-первых*, недостатками, связанными с организацией труда, неполным и неправильным использованием моральных и материальных стимулов и т.д.;
- *во-вторых*, недоработками в сфере спортивной деятельности, подбора и расстановки кадров в соответствии с их квалификацией и психологическими особенностями;
- *в-третьих*, неправильными методами руководства, проявлением административно-командного стиля управления и др.;





• в-четвёртых, трудностями и напряжённостью, связанными с межличностными отношениями внутри самого спортивного коллектива.

При проведении беседы по разбору конфликта в спортивной школе **необходимо:**

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

- выявить его возможные последствия для дальнейшего выполнения коллективом поставленных задач, а также качество межличностных отношений;

- обосновать выводы, вытекающие из условий возникновения конфликта и его возможных последствий, и предъявить их в качестве контролируемых требований к поведению всех в нём участвующих;

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

- объективно оценить поведение виновников конфликта и реакцию окружающих.

При подготовке к беседе тренеру необходимо исходить из того, что участники конфликта зачастую односторонне, необъективно выражают свои оценки (иногда слишком эмоционально и неэффективно). Перед беседой важно уяснить для себя следующие **вопросы:**

- в чём заключается сущность данного конфликта и как он проявился в спортивной деятельности?

- кто участники конфликта и как необходимо оценить их участие?

• как влияет конфликт на выполнение коллективом спортивно-воспитательных задач и как можно избежать других негативных явлений?

Чтобы беседа по разбору конфликта протекала в деловой дружеской атмосфере, мы рекомендуем для тренера примерный **план** её построения:

- с помощью конструктивных вопросов дайте вашу оценку сложившейся ситуации, но только после выяснения истинного положения дела;

- объясните участникам конфликта внутреннюю логику развития конфликтной ситуации;

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

- предоставьте всем участникам конфликта возможность изложить свою точку зрения о путях разрешения конфликтной ситуации;

- соответственно оцените усилия партнёров и примите их за основу для дальнейшей разработки проблемы;

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

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

Если партнёры высказывают спорные суждения, уточните, в чём они видят конкретные условия и возможности для разрешения конфликта, чтобы они почувствовали свою ответственность за ситуацию в коллективе.



При принятии решений учитывайте соответствующие предложения участников, конструктивно и критически разбирайте изложенные позиции, чётко и недвусмысленно обрисуйте пути и условия разрешения конфликта, а также требования, предъявляемые к поведению членов коллектива, и прежде всего, к виновникам конфликта.

Чем убедительнее вы обоснуете свою позицию по отношению к виновникам конфликта (после доходчивого изложения причины и следствия, условий, цели и образа действия при разрешении конфликтной ситуации), тем в большей степени это будет способствовать стабилизации

отношений в коллективе и межличностном профессиональном общении.

Докажите несовместимость с целями коллектива неоправданных личных требований, нереальных ожиданий, узковедомственных эгоистических интересов, аморальных мотивов социального поведения.

Приступая к разрешению конфликта, тренеру надо помнить об одном очень важном **правиле**, которое понимается как минимизация проблем, разделяющих стороны и которое обычно осуществляется через поиск компромисса, сотрудничества, достижение согласия и т.д.

Использованная литература:

1. Анцупов А.Я. «Конфликтология»// А.Я.Анцупов, А.И.Шипилов. – Москва, Юнити, 2000
2. Гришина Н.В. «Психология конфликта». - С-Пб, «Питер», 2000
3. Дмитриев А.В. «Конфликтология». - Учебное пособие. Москва, 2001
4. Сорокина А.И. «Проблемы конфликтности в педагогической психологии».- М., «Владос», 1999
5. Хасан Б.И. «Конструктивная психология конфликта».- С-Пб, «Питер», 2003

