

ПСИХОЛОГІЧНА ПІДГОТОВКА МАЙБУТНЬОГО ТРЕНЕРА В МИСТЕЦТВІ УПРАВЛІННЯ СПОРТИВНОЮ КОМАНДОЮ

У статті визначено професійно-педагогічні знання в діяльності тренера щодо вміння управляти спортивною командою. Наведено рекомендації з організації діяльності тренера по застереженню виникнення конфліктів зі спортсменами, створення діалогу в системі "тренер – спортсмен", "тренер – спортивна команда".

Ключові слова: тренер, стиль керівництва, авторитарний стиль, демократичний стиль, ліберальний стиль, риси управління, правила тренера.

Постановка проблеми. Тренер (від англ. trainer, train – виховувати, навчати, говорити) – це спеціаліст по підготовці спортсменів. Тренер забезпечує навчально-тренувальний процес, котрий спрямований на виховання, навчання і вдосконалення спортивної майстерності, розвиток функціональних можливостей своїх підопічних.

У сучасній теорії і практиці спортивної підготовки продовжує бути актуальною проблема управління спортивною командою щодо уміння тренера запобігати конфліктів у спілкуванні зі спортсменами.

Аналіз останніх досліджень і публікацій з даної проблеми свідчить, що теорія управління спортивною командою говорить про те, що при 30 % незадоволених або критично настроєних осіб в команді починається дезорганізація керуючої системи, а при 50 % настає психологічна криза, яка породжує конфлікт з усіма наслідками, що виходять з нього [1, 2, 3]. На думку Ю. Коломийцева [4], В. Параносич та Л. Лазареви [5], В. Пристинського та Т. Пристинської [6] тренеру необхідно правильно вибрати стиль керівництва, передбачати одночасно декілька стилів керівництва та вміло лавірувати ними для досягнення поставленої мети по забезпеченню ефективної взаємодії спортсменів у команді.

Мета дослідження полягає у визначенні психолого-педагогічних особливостей діяльності тренера в умінні управляти спортивним колективом та формулюванні організаційно-педагогічних рекомендацій і правил, спрямованих на їх реалізацію.

Виклад основного матеріалу дослідження. Аналізуючи результати проведених нами педагогічних спостережень було встановлено, що у тренерів в умовах формальної сфери спілкування проявляються наступні особистісні характеристики:

- здатність терпляче чекати кінцевого результату реалізації навчально-тренувальних планів (20,5 %);
- недостатнє вміння конструктивно аналізувати процес підготовки спортсменів та команди (31,9 %);
- недостатня дисциплінованість (23,4 %);
- недостатня мотивація в досягненні поставлених цілей (24,2 %).

Аналізуючи процеси формального спілкування у спортсменів ми вставили, що 33,4 % із них практично нездатні підкорюватися іншим, у тому числі й тренерів; 19,9 % проявляли виражену недисциплінованість; 25,4 % – відсутність мужності, здатності йти на ризик у досягненні поставленої мети; 9,9 % – недостатність прояву психічних сил витримувати максимальні психофункціональні та фізичні напруження; 11,4 % – недостатнє бажання прийти на допомогу партнерові, команді.

Взаємодія цих якостей на конфліктну ситуацію підсилюється в залежності від стилю керівництва тренера. Так, нами було встановлено, що 48,3% конфліктних ситуацій проявляється між тренером і спортсменом в індивідуальних видах спорту, а 51,7 % конфліктних ситуацій виникає в командних видах спорту через недостатню дисциплінованість спортсменів.

У зв'язку із цим, у своїй професійно-педагогічній діяльності тренер повинен поставити акцент на стилях керівництва. Стиль керівництва – це сукупність особистісних та індивідуально-психологічних характеристик тренера, який управляє спортивною командою. Завдяки ним тренер реалізує той, чи інший стиль керівництва, від чого залежить ступень вираженості та оптимального співвідношення в особистості тренера вроджених задатків та отриманого професійно-педагогічного і життєвого досвіду.

При однаковій системі виховання, навчання і тренування, рівні спортивної майстерності з людей, в тому числі і колишніх висококласних спортсменів, можуть сформуватися не тільки різні за стилем тренери, а й вдалі чи невдалі тренери, що залежить від багатьох чинників.

Так, спорт як і будь-які інші види діяльності людини, пов'язаний з теорією і практикою наук про управління, в якому використовують класифікацію стилів керівництва для визначення термінів "авторитарний", "демократичний", "ліберальний".

Авторитарний, або директивний стиль керівництва характеризується повним його єдиноначальництвом. Усі керівні взаємовідносини тренера-автократа перетворюються у форму наказу, вимоги, розпорядження. Будь-які відступи, неточності при їх виконанні, прояв ініціативи і самостійності викликають негативну реакцію тренера з відповідними мірама. Такий тренер чинить це не заради піклування про спортсменів та їх досягнень, а заради того, щоб не зірвати поставлені перед ним завдання,

завоювати визнання і першість. У таких тренерів у команді, як правило, є "улюбленці" та їм протилежні спортсмени, оскільки вони не визнають суперечностей та висловлюють самостійну точку зору. Не вміючи знайти оптимальний, рівний тон в спілкуванні зі спортсменами і друзями, тренер-автократ при невдалих виступах зривається, заряджається сварками, звинуваченнями, а при вдалих виступах навпаки.

Демократичний, або колегіальний стиль керівництва характеризується передачею тренером певних своїх повноважень і функцій членам команди, або своїм помічникам. Такий тренер обговорює свої рішення з усіма членами команди. Контролюючи діяльність підопічних, тренер зосереджує увагу на головному, не переходячи на дрібниці, бачити кваліфікованих, ініціативних, успішних спортсменів.

Ліберальний стиль характеризується мінімальним втручанням тренера в процес управління командою. Контроль він здійснює від випадку до випадку, основне своє завдання вбачає в представленні інформації між своєю командою та іншими. Вимоги, поради, рекомендації в такого тренера майже відсутні.

У спорті рідко зустрічаються прояви діяльності, яка б точно вкладалась тільки в конкретний стиль керівництва. Переважно тренер застосовує компоненти всіх трьох стилів керівництва, взаємодія яких визначає його власний індивідуальний стиль.

За даними деяких авторів [3, 4, 5] у спорті, порівняно з іншими видами діяльності людини, частіше переважає авторитарний стиль керівництва спортивною командою. Але, наші спостереження та багатолітній досвід тренерської роботи підтверджують, що тренери з демократичним стилем управління досягають не менших успіхів, ніж тренери-автократи, в силу наступних чинників:

- менш авторитарний стиль діяльності більше доступний і зрозумілий спортсменам, вони вільніше себе почувають, спілкуються з більшим бажанням, що дозволяє тренерові краще дізнатися про їх застереження, проблеми, можливі розчарування, і тим самим застерегти небажані тенденції їх протікання в команді;

- спортсмени мають можливість проявити більшу ініціативу і самостійність, досягнути певної самостійності в складних психологічних ситуаціях спортивної діяльності, що є позитивною школою підготовки;

- тренеру вдається передати частину відповідальності за прийняті рішення спортсменам і вони починають відчувати свій авторитет;

- спортсмени, дії яких не обмежуються авторитарним тренером, можуть приймати більш гнучкі та виважені тактичні рішення і розвивати такі навички;

- більш "гнучкий" тренер, на відміну від авторитарного, не приймає авторитарних претензій і заявок з боку інших, а готовий сприймати людей такими, які вони є насправді, оцінити їх позитивні та негативні сторони, поважати не тільки власну, а й іншу думку.

У будь-якому випадку, для ефективного управління спортивною командою, тренер повинен мати напрацювання розумного співвідношення авторитарної і демократичної поведінки; виробляти в собі риси управління, які ведуть до успіху, і передчасно відсторонювати ті з них, які є причиною неефективного управління, а саме:

- "зіркова хвороба", ілюзійна віра в те, що ти маєш виключне право розпоряджатися долею людей;
- надмірна підозрілість, помилкова впевненість в тому, що коли ти неправий, то всі навколо схожі на тебе;

- надмірна амбіційність і, як наслідок, погляди зверху;

- недостатнє розуміння інтересів підопічних тобі тренерів і спортсменів;

- недостатнє вміння стимулювати за добрі показники та карати за погані;

- недостатнє вміння або небажання бути привітним з членами команди, оточуючими;

- недостатня віра в можливість своїх підлеглих;

- здійснювати безпосереднє керівництво справами команди, замість того, щоб вміло розподіляти функції між своїми підопічними;

- утримання керівництва в одних руках, замість того, щоб дати підопічним можливість самим приймати участь у вирішенні спірних питань і, тим самим, стримувати ініціативу;

- недостатня віра в професіоналізм своїх спортсменів і виконання за них відповідальної роботи;

- недостатнє вміння розробляти стратегію і тактику діяльності спортивної підготовки, планувати роботу і передбачати її наслідки.

Висновки і перспективи подальших розвідок у даному напрямі. Проаналізувавши стилі керівництва діяльності тренера спортивного колективу можна зробити висновок, що користуючись будь-яким стилем управління, тренер, перш за все, повинен пам'ятати, що мистецтво управління спортивною командою залежить від його умінь грамотно і розумно виконувати наступні функції, а саме:

- *організовувати* навчально-тренувальний процес – будувати як матеріальний, так і соціальний "організм" команди;

- *розпоряджатися* такими умінями – пов'язувати й об'єднувати, раціонально співставляти свої дії і зусилля;

- *передбачати* результати навчально-тренувальної роботи – вивчати майбутнє, прогнозувати і встановлювати програму дій.

Тренер повинен знати основні організаційно-методичні правила і рекомендації щодо реалізації своєї компетентності в управлінні спортивним колективом:

– тренер повинен розуміти, що переважно два стимули примушують людей виконувати будь-яку діяльність добре – жага заробітної плати і побоювання її втратити;

– якщо у спортсмена немає "егоїстичної" зацікавленості в досягненні найвищого спортивного результату, то не буде і повної віддачі;

секрет успіху формування злагодженої команди потрібно знаходити у спортсменів, які самі бажають робити те, що хочете їм представити за ту винагороду, яку ви можете їм надати;

потрібно частіше спілкуватися з усіма членами спортивної команди, що сприяє укріпленню відчуття участі в загальній справі;

якщо тренер не підходить на посаду керівника, то не потрібно намагатися змінити людину – краще поміняти посаду;

надзвичайно добре якщо молодий тренер в управлінні командою діє радикально – з віком і досвідом він стане консервативним;

думка тренера – керівника спортивного колективу є обов'язком спортсменів для виконання;

чим ближче бажана мета спортивного успіху – тим більше вона мобілізує команду;

– не можливо дозволяти спокійно жити та діяти спортсменам, а також тим хто працює з тренером у досягненні запланованого спортивного результату.

Перспективами подальших розвідок у даному напрямі ми вважаємо дослідження та наукове обґрунтування раціонального співвідношення стилів управління спортивним колективом у відповідності до індивідуальних особливостей тренера та особливостей виду спорту.

Використані джерела

1. Бриль М.С. Отбор в спортивных играх / М.С. Бриль. – М. : Физкультура и спорт, 1980. – 243 с.
2. Волков В.М. Спортивный отбор / В.М. Волков, В.П. Филин. – М. : Физкультура и спорт, 1983. – 125 с.
3. Вяткин В.А. Роль темперамента в спортивной деятельности / В.А. Вяткин. – М. : Физкультура и спорт, 1978. – 155 с.
4. Коломийцев Ю.А. Взаимоотношения в спортивной команде / Ю.А. Коломийцев. – М. : Физкультура и спорт, 1984. – 134 с.
5. Параносич В. Психодинамика спортивной группы / В. Параносич, Л. Лазареви. – М. : Физкультура и спорт, 1977. – 159 с.
6. Пристинський В.М. Аналіз актуальних науково-методичних аспектів забезпечення ефективності навчально-тренувального процесу з баскетболу / В.М. Пристинський, Т.М. Пристинська // Актуальні проблеми науково-методичного і медико-біологічного забезпечення спортивної підготовки : мат. наук.-прак. конф. "Спортивна наука Донбасу". Регіональні аспекти. – Донецьк, 2004. – С. 111 – 113.

Pristinskyy V., Ol'shanska N., Pristinska T.

PSYCHOLOGICAL PREPARATION OF FUTURE TRAINERS IN THE SPORT TEAM MANAGEMENT ART

The article presents certain professional and pedagogical knowledge management activities of a sport team coach. Provided are the recommendations on the organization of the coach activities in terms of preventing conflicts with athletes, creating a dialogue in the "coach – athlete", "coach – a sports team" format.

Key words: *coach, management style, authoritative style, democratic style, liberal style, control features, the coach's rules.*

Стаття надійшла до редакції 05.09.2014 р.