

яка у нас постава. Все це регулюється м'язами тіла без нашої участі. Таким же чином, без нашої свідомості, м'язи реагують на всі інші порушення в організмі. Спеціалісту з фізичної терапії залишається тільки знайти ці порушення шляхом мануально-м'язового тестування, оскільки ця техніка лежить в основі пошуку причин функціональної слабкості м'язів. Тому вивчення та володіння мануально-м'язовим тестуванням у фізичній терапії є необхідним, як інструмент аналізу функціональної активності м'язів.

Список використаних джерел

1. Белікова Н. О. Організація практичної підготовки майбутніх фахівців з фізичної реабілітації до здоров'язбережувальної діяльності/ Освітологічний дискурс. 2014. № 2. С. 13-22. – Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/osdys_2014_2_4.
2. Баннікова Р., Крестей В., Магнушевський Ю. Здоров'я людини, фітнес і рекреація. Фізичне виховання різних груп населення. Фізична реабілітація/ Теорія і методика фізичного навантаження і спорту. 2017. №1. С.47–53
3. Епифанов, Віталій Александрович. Атлас професіонального масажу. Москва : Эксмо, 2014. 384 с.
4. Левит К., Захсе Й., Янда В.. Мануальная медицина. Москва: Медицина, 1993. 456 с.
5. Розторгуй М. С. Теоретичне обґрунтування об'єктивізації мануально-м'язового тестування у паралімпійській класифікації. Спортивний вісник Придніпров'я. 2009. № 2/3. С. 120-123.
6. Спортивна медицина і фізична реабілітація.: навч. посіб. К.: Медицина, 2008. С. 120-146
7. Хорошуха М. Ф., Приймаков О. О. Спортивна медицина: навч. посібник. К.: вид-во Національного пед. ун-ту ім. М. П. Драгоманова, 2009. С. 59-68

The article is devoted to questions of the role and significance of manual-muscle testing in physical therapy as a modern method of diagnosing muscle function. The basic principles and concepts of manual-muscle testing are revealed.

Key words: manual-muscle testing, diagnostics, muscles, physical therapy, violations.

Отримано: 30. 04. 2018

УДК 159.99:796/799

Ю. А. Іванькова

ПСИХОЛОГИЯ СПОРТИВНЫХ КОМАНД

В данной статье описаны основные психологические особенности спортивных команд. Команда – это группа, объединенная целью, неформальным авторитетом лидера, пониманием кто, что и когда делает. В

самой сущности спортивного коллектива заложено стремление постоянно совершенствовать формы организации и деятельности, непрерывно двигаться вперед, видеть поступательное развитие спорта, намечать и решать все новые и лучшие задачи. Учитывая психологические особенности спортивных команд, тренер должен целенаправленно регулировать взаимоотношения в группе, создавать положительный микроклимат и психологическую комфортность на тренировочных занятиях, что в свою очередь будет развивать интерес спортсменов к занятиям спортом и повышать результативность на соревнованиях.

Ключевые слова: спортивная команда, малая группа, тренер, спортсмен.

Постановка проблемы. Тренер подбирает себе воспитанников, которые способны реализовать на практике все его планы и замыслы. Восприятие тренером своих учеников так же, как и восприятие, спортсменами своего наставника, зависит от пола, возраста, спортивного мастерства и других факторов.

Для спортивной команды характерно вовлечение всех своих членов в активную работу по решению общих его задач. Это могут быть конкретные вопросы методики повышения спортивного мастерства, технического и тактического совершенствования членов команды, поддержание на высоком уровне достигнутого положения среди других групп и др. Наряду с этим коллектив ставит перед собой также цели и задачи, направленные на общее развитие того или иного вида спорта: не только применение уже известных средств и методов тренировки, но и проверку их на опыте, развитие и совершенствование. В состав спортивной команды входят не только спортсмены, но и тренеры, врачи, массажисты, научные и технические сотрудники. Без их участия в общей работе команда не может развиваться нормально.

Анализ актуальных исследований. Имеется большое количество исследований в рамках социологии о малых социальных группах, но рассматривающие в основном проблемы не спортивных, а трудовых коллективов и данные работы принадлежат как иностранным авторам, так и отечественным исследователям, такие как Т. Веблен, Р. Мертон, М. Ориу, О. Бессонов, В. Добреньков, А. Кравченко, П. Павленок, Л. Савинов, Р. Мумладзе, Г. Гужина и других.

Спортивная деятельность содержит в себя различные объединения и команды. На формирование данных спортивных команд влияют различные стресс-факторы, которые приводят к снижению взаимопонимания партнеров, ухудшают психологический климат, негативно сказывающийся на последующей результативности деятельности спортсменов (И.П. Волков, Г.Д. Горбунов, Р.Л. Кричевский, Ю.А. Коломейцев, А.Ц. Пуни, А.П. Рудик, В.И. Румянцева, Ю.Л. Ханин и др.) [6].

Данная проблема особенно остро касается командно-игровых видов спорта, где результативность зависит от качества взаимодействия партнеров по коман-

де. Негативная обстановка в процессе тренировочных занятиях и в соревновательной деятельности, наличие психологического дискомфорта, неадекватной в нравственном отношении реакции на действия партнеров на соревнованиях отрицательно сказываются на настроении, самочувствии и активности спортсменов, вызывая нервозность, эмоциональную неустойчивость, неудовлетворенность действиями партнера, и в целом может привести к распаду спортивной команды. Что в свою очередь оказывает влияние на спортивную мотивацию, результаты тренировочной и соревновательной деятельности, как отдельно взятого спортсмена, так и команды в целом (Г.Д. Бабушкин, Е.П. Ильин, Ю.А. Коломейцев).

Цель статьи. Теоретически обосновать психологические особенности спортивных команд, от воздействия которых зависит физическое и психическое состояние членов спортивной команды и результаты их выступлений в процессе соревновательной деятельности и т.д.

Изложение основного материала. Спортивная команда представляет собой группу лиц, которые участвуют в спортивных соревнованиях и принадлежат одному спортивному коллективу [5].

Спортивные команды характеризуются особыми признаками [7]:

- все члены команды направлены на достижение как индивидуальных, так и командных спортивных результатов;
- у членов команды наблюдается относительно одинаковый возраст и профессиональный уровень спортивного мастерства;
- присутствует специфика деятельности (спортивные игры, командный зачет и эстафеты в индивидуальных видах, групповые виды спорта - «восьмерки» в гребле, синхронное плавание).

В своей статье Г.В. Ложкин и А. Б. Колосов указывают на то, что по своим признакам спортивная команда выступает в качестве малой группы, для которой характерны сформированные групповые процессы и состояния, определенные механизмы функционирования и взаимодействия [4], [7].

Спортивная команда, выступающая как малая группа, имеет следующие признаки:

- для эффективного взаимодействия размер спортивной команды оптимально состоит из 12 - 14 человек;
- наличие автономности, позволяющей обособливаться от окружающего общества благодаря ограниченному количеству членов группы, наличию групповых целей, норм и правил поведения;
- общая цель, принимаемая всеми членами команды, достигаемая только благодаря их совместной деятельности и согласованности действий;
- информационное и двигательное взаимодействие, от качества которого будет зависеть процесс усвоения двигательных навыков, технико-тактических комбинаций и т.д.;
- разделение функций в соответствии с игровым амплуа спортсменов, их статусу, составу, ролям в команде;

– групповые нормы и санкции - прописанные (свод правил поведения) или скрытые («неписанные законы»), которые играют оценочные и стабилизирующие роли. Обеспечивают сохранение целостности группы их знание и соблюдение. Спортсмены, игнорирующие групповые нормы, как правило, командой не принимаются;

– социально-психологический климат являющийся общим эмоциональным настроением, складывающийся из настроения, переживаний, отношений спортсменов друг к другу и к поставленной перед ними цели.

Любая группа, в том числе спортивная команда, не может являться чем-то застывшим. Она должна развиваться, в противном случае возникает процесс деградации. Одна из характерных черт развития спортивных команд является периодическое обновление их состава. Вместе с тем, сама по себе смена не всегда является основанием для развития [8].

Спортивная команда проходит эволюцию от рабочей группы, которая создается для выполнения определенной деятельности, до команды высшего качества. Каждому этапу развития команды соответствует свой уровень эффективности деятельности.

На этапе «формирования» спортсмены узнают друг друга и ищут оптимальный способ решения командных задач. Если спортсмены раньше не взаимодействовали, то в общении они осторожны, собираются вместе с чувством принужденности, образуются диады. Результативность команды на данном этапе низка, так как ее члены еще не знакомы и не уверены друг в друге [9].

На этапе «бурления» эффективность деятельности снижается до минимальных значений. С одной стороны, возникшие противоречия и разногласия в команде могут привести к тому, что команда не будет существовать. С другой - команда может уйти в «процесс» и позабыть о результате, которого ее и собрали (этот процесс напоминает «тусовку» - всем хорошо; все друг другу рады в общении, но результата нет). Поэтому команду на данном этапе называют «псевдокомандой».

Стадия «нормирования» предполагает появление правил, норм и способов, которые регламентируют деятельность команды или внутригрупповые коммуникации (как прописанные, так и проговоренные устно). Характерная черта развития группы на этой стадии - отсутствие интергрупповой активности, под которой понимается степень влияния данной группы на другие группы в более широкой общности. Процесс обособления сплоченной, единой организационно и психологически, группы может превратить ее в группу-автономию, для которой характерны замкнутость на своих целях [7].

На стадии «функционирования» группа достигает высшего уровня социально-психологической зрелости, отличаясь высоким уровнем подготовленности, организационным и психологическим единством, характерными для командной субкультуры. Группа открыта для проявления и разрешения конфликта, признает разнообразие стилей и подходов к решению задачи, направлена на достижение результата и эффективную коммуникацию.

В случае низкого уровня группового развития, что характерно для команды новичков, начинают преобладать неформальные отношения. В опытной команде наблюдается преобладание формальных, деловых отношений, которые не направлены на подавление личности спортсменов. Значимость для каждого члена команды окружающих его людей влияет на межличностные отношения. Группа способна оказать большее влияние на отдельную личность, чем выше уровень значимости. Степень подобного влияния и, соответственно, изменение возможностей каждого спортсмена, действующего в составе команды, называются «групповой эффективностью» [8].

Необходимо отметить, что на каждом этапе развития спортивной команды возможно возникновение конфликтов, которые в спорте встречаются так же часто, как и в других сферах человеческой деятельности.

Воронин И. Ю. выделил три группы основных причин возникновения конфликтов в спортивных командах [1]:

- 1) причина общая для тренеров и спортсменов:
 - неблагоприятное материальное стимулирование;
 - «звездная болезнь» спортсменов;
 - невыполнение необходимых действий на площадке.
- 2) специфическая причина для спортсменов:
 - стиль руководства тренером спортивной команды;
 - конкуренция между спортсменами;
 - некомпетентность тренера.
- 3) специфическая причина для тренеров:
 - различие в квалификации спортсменов;
 - психическое и физическое перенапряжение;
 - нарушение спортивного режима.

Менее значимыми причинами конфликта в спортивной команде являются несовместимость членов команды, антипатия между ними, агрессивность, неудачные выступления и др.

Структурные составляющие конфликта включают [7]:

- субъекты конфликта – индивиды или группы, объединенные общей целью (индивидуальные и коллективные субъекты конфликтов);
- источник конфликта – ситуация или состояние, выражающее противоположные интересы, цели или потребности;
- основание конфликта – причина разногласий;
- зона конфликта - область, где реализуется конфликтное взаимодействие;
- причина - практический мотив конфликта (трансформация источника конфликта);
- повод - спусковой механизм конфликтного развития событий (объективный повод - тот или иной факт или непреднамеренное действия, а субъективный – преднамеренное действие, цель которого – активизации конфликта (провокация)).

Последствия конфликта могут привести как к положительным результатам, когда осуществляется мобилизация, установление и поддержание групповых норм, развитие личности, совершенствование межличностных отношений и др., так и к отрицательным результатам, а именно к нарастанию враждебности, отказу от сотрудничества, усилению психологического дискомфорта, снижению групповой сплоченности, ухудшению эффективности индивидуальной и групповой деятельности.

Вопрос о том, как наладить эффективное взаимодействие и общаться в спортивном коллективе, довольно часто встает перед спортивным психологом и тренером. От способности тренера эффективно передавать свои знания ученикам зависит их желание заниматься спортом, преодолевать трудности, стремиться к высоким результатам и т.п.

Рассматривая виды общения, можно выделить непосредственное и опосредованное. При непосредственном общении происходит контакт двух и более людей между собой. При опосредованном общении (т.е. посредством чего-то) непосредственного контакта между людьми нет, при этом используются различные технические средства. Опосредованное общение затрудняет обратную связь между участниками общения.

В зависимости от количества взаимодействующих друг с другом людей выделяют: межличностное общение, личностно-групповое общение и межгрупповое общение.

Средствами общения в спорте выступают речевые и неречевые средства.

К неречевым средствам общения относят мимику и жесты. В игровых видах спорта некоторые комбинации показывают жестами. Кроме неречевых средств общения между спортсменами и тренера существует международный «молчаливый» судейский язык, когда судьи жестами сигнализируют друг другу и спортсменам о конкретных событиях.

Тренеру необходимо соблюдение следующих принципов при создании специальных речевых и неречевых средств общения [2]:

– принцип экономичности, когда тренер использует лишь необходимые для взаимодействия сообщения и излагает их кратко, сохраняя при этом объем информации;

– принцип избыточности, когда необходимо обеспечение точной, надежной передачи сообщений, особенно при наличии разного рода помех, шума. Этот принцип осуществляется при помощи дополнительных или повторных обращений, а также вариативности однообразного сообщения.

С целью формирования адекватных взаимоотношений в команде тренеру необходимо выявить потенциальных лидеров команды - тех спортсменов, которые примут на себя ответственность за деятельность команды, будут направлять энергию ее членов в нужное русло и уравнивать положение при стрессе. Когда в команде нет явного лидера, целесообразно стимулировать формирование лидерских качеств у подходящих для этого спортсменов, выдвигать их на руководящие роли, давать ответственные поручения и т.п.

Современное представление о лидерстве включает описанные Д. Гоулманом шесть стилей [3], [7].

Авторитарный стиль лидерства означает, что лидер берет управление «за себя», не учитывая мнения других, отвергая идеи со стороны, пресекая инициативу и т.п. Авторитарное лидерство способствует снижению мотивации и ответственности других членов команды (так как за все отвечает лидер). Ослабевает приверженность игроков общим целям и страдает их профессиональная гордость. В то же время авторитарный стиль лидерства идеально подходит для формальных ситуаций, когда все растеряны, подавлены и не могут сконцентрироваться на групповой задаче. В таких ситуациях четкие указания лидера помогают собраться и мобилизоваться. Однако если лидер придерживается авторитарного стиля управления в условиях, когда угроза миновала, то в долгосрочной перспективе его безразличие к моральному духу и чувствам подчиненных окажется губительным.

Авторитетный стиль лидерства проявляется, когда лидер выступает как носитель основной цели команды. Он мотивирует спортсменов, явно давая им понять, насколько их работа важна для реализации цели. Авторитетный лидер формулирует конечную цель, но, как правило, предоставляет членам группы свободу действий в выборе способов ее достижения. Такие лидеры позволяют ведомым проявлять новаторство, экспериментировать и даже рисковать. Спортсмены понимают, за что их ценят, так как лидер признает важность индивидуального вклада каждого в общее дело команды. Авторитетное лидерство укрепляет преданность игроков целям команды и положительно влияет на социально-психологический климат. Но данный стиль не годится, если в команде есть спортсмены, которые лучше разбираются в проблемах и трудностях данного вида спорта. Они могут увидеть, что лидер не достаточно понимает текущую ситуацию, расценить его призывы как высокопарные [7].

Товарищеский стиль лидерства характерен для лидеров, которые выше всего ценят личность человека, его чувства и мнения. Это для них южнее, чем любые цели и задачи. Лидеры прилагают все усилия к тому, чтобы все члены команды были довольны, между людьми были бы крепче эмоциональные связи, и в коллективе царил бы гармония. Товарищеский стиль позитивно влияет на развитие доверия друг другу, спортсмены охотно делятся идеями, заражают друг друга энтузиазмом и т.п. Лидер всегда признает усилия спортсменов, никогда не скупились на похвалы и редко прибегает к критике. Но это может привести к тому, что плохие результаты не будут исправляться, спортсмены решат, что допустима вседозволенность и т.п. Лидеры этого типа слабо ориентированы на цели и поэтому редко дают советы по совершенствованию работы, в итоге спортсмены в нужный момент могут не получить конструктивной помощи, советов «по делу» и т.п.

Демократичный стиль лидерства. Такой лидер старается выслушать все идеи и выработать общее мнение, он добивается доверия, уважения и преданности своих подчиненных. Давая спортсменам право голоса при обсуждении

вопросов, которые затрагивают их цели и условия работы, лидер - «демократ» достигает большей гибкости и стремится получить от подчиненных ответственное отношение к тренировкам и соревнованиям. Интересуясь тем, что тревожит членов коллектива, демократ-лидер понимает, какие действия необходимо предпринять для поддержания морального духа. Однако и демократичный стиль не лишен недостатков. Иногда демократичные лидеры излишне долго советуется со всеми, «затягивают» обсуждение принимаемых решений. Это может привести к неорганизованности и растерянности в команде.

Образцовый стиль лидерства свойственен тем лидерам, которые придерживаются высоких стандартов во всем. Образцовые лидеры «одержимы» желанием работать быстрее и лучше и всеми силами добиваются этого от остальных. Они быстро выявляют негодных исполнителей, требуют от них большего усердия, и если они оказываются не на высоте, то находят им подходящую замену. Данный подход эффективен, когда спортсмены очень сильно увлечены делом и имеют высокую квалификацию. Если этого нет, то спортсмены, измотанные бесконечными требованиями, чувствуют себя подавленными, неуверенными и т.п. «Заоблачные» цели образцового лидера могут быть непонятны другим спортсменам, что может ухудшить групповую сплоченность [7].

Обучающий стиль лидерства. Коуч-лидер помогает своим подопечным определить их сильные и слабые стороны, связать эти качества с собственными устремлениями - личными и профессиональными. Он стимулирует сотрудников установить долгосрочные цели и помогает осмыслить план их достижения. При этом лидер четко обозначает границы своей ответственности, и роль самого сотрудника в реализации этих планов, а также дает необходимый инструктаж и оценку. Обучающий стиль хорошо подходит для многих ситуаций, но, наверное, наиболее эффективен, когда спортсмены сами стремятся к совершенству, осознают свои слабые стороны и хотят научиться выступать лучше. Но этот стиль неэффективен, когда члены группы сопротивляются переменам или, если сам лидер недостаточно опытен и квалифицирован, того, чтобы оказать необходимую поддержку.

Д. Гоулман дает совет всем лидерам - «не замыкайтесь на одном стиле!» Чем больше стилей использует руководитель, тем лучше. Чтобы быть успешным, лидер должен уметь в зависимости от ситуации заменять один стиль другим [7].

Конфликты тренера с сильным лидером разрушают сплоченность коллектива. Тренеру важно понимать, чем именно привлекателен лидер для членов команды. Эти данные полезны не только для организации взаимодействия в команде, но и для самого тренера при анализе его собственного поведения. Но в данном случае следует отметить, что именно авторитет тренера будет способствовать успешности команды.

Выводы. В спортивной команде должен господствовать дух высокой взаимной требовательности и одновременно с этим глубокое уважение к личности каждого члена команды. Личные интересы каждого спортсмена будут совпадать с

общими интересами команды, если будет протекать адекватный процесс его формирования и становления. Спортсмены должны испытывать чувство гордости за свою команду, которое выражается в стремлении быть активным участником ее деятельности. Общий стиль жизни и деятельности спортивной команды также отличается характерными чертами. В нем не должно присутствовать упадническое настроение даже при возникновении трудных ситуаций в спортивной жизни. Спортивная команда отличается здоровым оптимизмом, радостными чувствами и настроением, которые связаны с участием в общей деятельности команды, творческим подъемом, крепкой дружбой между каждым спортсменом.

Список использованных источников:

1. Воронин И.Ю. Преодоление межличностных конфликтов в спортивной команде: автореф. дис. ... канд. пед. наук. Белгород, 2000.
2. Горбунов Г.Д. Психопедагогика спорта: учеб. пособие. М., 2012.
3. Гулман Д., Бояцис Р., Макки Э. Эмоциональное лидерство: искусство управления людьми на основе эмоционального интеллекта: пер. с англ. М., 2011.
4. Ложкин Г.В., Колосов А.Б. Есть ли «дух» спортивной комагды?// Спортивный психолог. 2011. № 2.
5. Матвеев Л.П. Теория и методика физической культуры: учебник для институтов физической культуры. М., 1991.
6. Неретин А.В. Формирование компетентности будущих тренеров в создании положительного социально-психологического климата в спортивных командах: автореф. дис. ... канд. пед. наук. Волгоград, 2011.
7. Психология физической культуры и спорта: учебник и практикум для академического бакалавриата под ред. А.Е. Ловягиной. – М.: Издательство Юрайт, 2016.
8. Спортивная психология: учебник для академического бакалавриата/под общ.ред. В.А. Родионова, А.В. Родионова, В.Г. Сивицкого. М.: Издательство Юрайт, 2017.
9. Scholtes P. The Team Handbook. 3rd . N. Y., 2003.

This article describes the main psychological features of sports teams. A team is a group sharing a common goal, informal leadership, understanding who is doing what where. The very essence of the sports team is the desire to constantly improve the forms of organization and activities, to continuously move forward, to see the progressive development of sports, to plan and solve new and better problems. Given the psychological characteristics of the sports teams, the coach should aim to regulate the relationships in the group, to create a positive climate and psychological comfort for training sessions, which in turn will develop the interest of the athletes to the sport and enhance the performance of the competition.

Key words: sports team, small group, coach, athlete.

Отримано: 30.04.2018