

4. Ioannou K, Fox JR. Perception of threat from emotions and its role in poor emotional expression within eating pathology. Clin Psychol Psychother. 2009 Jul-Aug; 16(4):336–47. doi: 10.1002/cpp.632. PMID: 19639643.

5. Lewallen J, Behm-Morawitz E. Pinterest or Thinterest?: Social Comparison and Body Image on Social Media. Social Media + Society. January 2016. doi:10.1177/2056305116640559

6. McKinley N. M., «Women and objectified body consciousness: mothers' and daughters' body experience in cultural, developmental, and familial context», Developmental Psychology, 35/3, 1999; T. L. Tylka et M. S. Hill, «Objectification theory as it relates to disordered eating among college women», Sex Roles, 51/11–12, 2004, p. 719–730.

7. Peña, Y., Carvajal, A., Luna, M. and Bojórquez, R. (2019) Gender, and Satisfaction of Body Image in High School Students of Yucatan, Mexico. Psychology, 10, 30–45. doi: 10.4236/psych.2019.101003.

8. Pour une revue de la littérature, voir B. Moradi et Y. P. Huang, Objectification theory and psychology of women: A decade of advances and future directions, Psychology of Women Quarterly, 32/4, 2008, p. 377–398.

9. Rodrigues, R. Photographic Image: Thematization of Its Discourses,” Journal of Signal and Information Processing, Vol. 4 No. 4, 2013, pp. 414–422. doi: 10.4236/jsip.2013.44053

10. Wollast Robin, La compassion pour soi-même peut-elle protéger des conséquences néfastes liées à une image corporelle négative? Sextant [En ligne], 35 | 2018, mis en ligne le 01 novembre 2021, consulté le 15 mars 2022 . URL: <http://journals.openedition.org/sextant/401>; DOI: <https://doi.org/10.4000/sextant.401>

11. Димура, И. Психологическое консультирование: основы. СПб.: Спецпроект, 2009, – 200 с.

12. Прихидько А. И. Эмоциональная социализация: содержание и механизмы [Электронный ресурс] // Психологические исследования: электрон. науч. журн. 2009. N 4(6). URL: <http://psystudy.ru> (дата обращения: 08.04.22 гг).

13. Сонтаг Сьюзен. О фотографии / пер. с англ. В. Голышева. М.: Ад Маргинем Пресс, 2013. 272 с.

Заика В.М., канд. пед. наук, доцент

Полякова Т.Д., д-р пед. наук, профессор

Белорусский государственный университет физической культуры

ПРОФИЛАКТИКА И РАЗРЕШЕНИЕ КОНФЛИКТОВ В СПОРТЕ

Zaika V.

Polyakova T.

Belarusian State University of Physical Culture

PREVENTIVE MAINTENANCE AND RESOLUTION OF CONFLICTS IN SPORTS

АННОТАЦИЯ. Профилактика и разрешение конфликтов в спорте предполагают необходимость в совершенствовании организационной культуры спортивного коллектива. Содержание и совершенствование организационной культуры не является чем-то непредсказуемым или случайным, а вырабатывается в ходе практической

деятельности как ответ на проблемы, которые ставит перед спортивным коллективом внешняя и внутренняя среда. Способности личности, обеспечивающие эффективность ее общения с другими личностями и психологическую совместимость в совместной деятельности, проявляются в коммуникативных способностях. Повышение коммуникативных способностей участников спортивного коллектива и применение принципиального, прагматического подхода в разрешении конфликтных ситуаций способствуют развитию здорового психологического климата в этом коллективе.

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА: спортивный коллектив; конфликт; коммуникативные способности; организационная культура; принципиальный подход.

ABSTRACT. Preventive maintenance and resolution of conflicts in sports assume necessity for perfection of organizational culture of sports collective. The maintenance and perfection of organizational culture is not something unpredictable or casual, and is developed during practical activities as the answer to problems which are put before sports collective by the external and internal environment. The abilities of the person providing efficiency of its dialogue with other persons and psychological compatibility in joint activity are shown in communicative abilities. Increase of communicative abilities of participants of sports collective and application of the basic, pragmatically approach in the permission of conflict situations promote development of a healthy psychological climate in this collective.

KEYWORDS: sports collective; the conflict; communicative abilities; organizational culture; the basic approach.

Введение. Конфликт – открытое противоборство двух и более субъектов (сторон) социального взаимодействия, причинами которого являются несовместимые потребности, интересы и ценности. Принципиальный подход конфликтологии к разрешению конфликтов: конфликт – явление динамичное, спонтанное и малопредсказуемое, однако ими можно управлять, причем управлять таким образом, что его исход будет иметь конструктивный характер. Разрешение конфликта является удачным тогда, когда конфликтующие стороны имеют возможность на его основе взаимодействовать [1].

Конфликты отрицательно сказываются на психологическом климате и деятельности команды, ибо конфликтующие больше думают о своем противостоянии, чем о деле. Чаще всего причины, порождающие конфликтные ситуации, коренятся в недостатках организации профессиональной деятельности, управленческих ошибках, неблагоприятном социально-психологическом климате.

Одна из главных причин того, что спортсмены постоянно попадают в проблемные ситуации, невероятно проста: у них не хватает базовых социальных умений. Кроме того, многие спортсмены не знают, как ответить на провокации других, чтобы потушить пламя гнева, а не раздуть его еще больше, не имеют представления о том, как проинформировать других о своих желаниях, и очень расстраиваются, когда реакции людей не совпадают с их ожиданиями. Зачастую их манера самовыражения по мягкости и деликатности напоминает «наждак», они постоянно ощущают сильную фрустрацию, говорят слова и делают вещи, которые настраивают окружающих против них.

Хочется отметить, что личность спортсмена и ситуации, в которые он попадает, взаимозависимы, поэтому возможно изменить поведение спортсмена, влияя на ситуацию. Совершенствование организационной культуры спортивного коллектива

является сильным сдерживающим фактором, мобилизующим функции самоконтроля, что способствует повышению дисциплины. Формирование ключевых ценностей или принципов деятельности коллектива имеет своей целью создать в окружающей среде и среди спортсменов имидж коллектива. Престиж деятельности является как ограничителем, так и регулятором поведения.

Цель работы – определение теоретико-методических аспектов, способствующих профилактике и разрешению конфликтов в спортивном коллективе.

Методы исследования: теоретико-библиографический анализ; педагогическое наблюдение, опросные методы (беседы с тренерами, спортсменами).

Результаты. Наличие и характер конфликта зависят и от уровня группового развития. К числу признаков спортивной команды как коллектива относятся его единство и благоприятный морально-психологический климат. В эффективных командах, где преобладают рациональные деловые взаимоотношения, больше внимания уделяется совершенствованию спортивного мастерства и формированию потребности в профессиональном росте [2]. Конфликты, слухи, сплетни, характерны для коллективов с низкой организационной культурой.

В прикладном аспекте конфликт определяется как реальное или мнимое столкновение интересов двух или более сторон, воспринимаемое хотя бы одной из них как угроза собственным интересам. Существуют две принципиальные возможности управления конфликтами. Во-первых, их предотвращение (или профилактика). Во-вторых, управление конфликтами и конфликтными отношениями в случае их возникновения, а также использование результатов столкновений – как конструктивных, так и деструктивных [3].

Благоприятный социально-психологический климат спортивного коллектива складывается из: наличия уз товарищества; взаимопонимания; доброжелательности и поддержки; строгого соблюдения этических норм поведения [4]. Однако несмотря на то, что напряженная совместная деятельность в эффективных командах способствует доминированию деятельностных характеристик в процессе восприятия и понимания спортсменами друг друга, оценки эмоциональной стороны отношений у спортсменов эффективных команд показывают их неудовлетворенность этими отношениями. В малоэффективных командах характерна большая удовлетворенность отношениями с тренером [5], что отнюдь не является обобщающим показателем оптимальности социально-психологических явлений и процессов. Чем выше уровень команды, тем более критическое отношение у спортсменов к состоянию дел в команде и своим усилиям, тем в меньшей степени индивидуалистические интересы становятся причиной внутригрупповых конфликтов.

Важным фактором является высокий авторитет тренера, который выступает как дополнительный нормативный фактор регуляции поведения и отношений спортсменов. Тренер, выполняющий функции медиатора, должен обладать рядом специальных качеств, навыков и умений: психологической устойчивостью, развитой коммуникативностью, определенными характеристиками интеллекта, креативностью, специальными техническими навыками и опытом подобной работы. Мастерство тренера обнаруживается в острой наблюдательности, аналитическом мышлении, творческом воображении, специфической интуиции – способности по невидимым для других признакам оценивать не только выполнение технико-тактических дей-

ствий, но и предвидеть тенденции и прогнозировать развитие коллектива. Высокий авторитет тренера, сформированный на основе его личностно-профессиональных и нравственных качеств, является залогом стабильности отношений в спортивном коллективе. Авторитетный тренер может смело брать на себя обязанности третейского судьи при разрешении конфликта, его критические оценки и высказывания будут поняты и восприняты правильно. При грамотном управлении удастся сделать так, что, выполняя распоряжения тренера, спортсмен исполняет свои желания и удовлетворяет свои потребности. Но если тренер не знает о существовании неформальных групп и не знает кто там лидер, то он будет допускать ряд организационных ошибок.

От уровня взаимодействия, взаимопонимания, сыгранности, взаимовыручки, взаимной ответственности непосредственно зависят успехи спортсменов особенно в игровых видах спорта. Создание определенных условий, поиск методов и средств, способствующих предупреждению и преодолению социально-психологических конфликтов и коммуникативных барьеров, должны являться предметом особого внимания тренеров, менеджеров и спортсменов [6]. Диагностика индивидуально-психологических и социально-психологических особенностей, межличностных отношений позволяет определить профессиональную пригодность и психологическую совместимость спортсменов, уровень профессиональной и социальной адаптации, составить индивидуальную программу психологической помощи. Взаимоотношения в спортивном коллективе можно выявить как с помощью социометрических процедур, так и наблюдением за спортсменами в процессе учебно-тренировочной и соревновательной деятельности (таблица 1).

Таблица 1 – Показатели групповых взаимоотношений

№ п/п	Наблюдаемые показатели у спортсменов	Условные оценки
1	Взаимодействие согласовано и слажено, понимают друг друга с полуслова, не упрекают, а поддерживают, проявляют инициативу во взаимопомощи	5
2	Взаимодействуют с незначительными рассогласованиями, хорошо понимают друг друга, поддержка и одобрение преобладают над упреками, помогают друг другу при необходимости	4
3	Взаимодействие несогласованно, понимают друг друга с трудом, высказывают много упреков, не стремятся к взаимопомощи, оказывая ее лишь по просьбе	3
4	Взаимодействие формально, партнеры не хотят понимать друг друга, взаимные обвинения преобладают над дружескими советами, высказывают явное нежелание помочь друг другу	2
5	Взаимодействие практически отсутствует, оно происходит лишь случайно, партнеры конфликтуют, категорически отказываются помочь друг другу	1

Коммуникативные способности – это способности личности, обеспечивающие эффективность общения и психологическую совместимость в коллективной деятельности [7]. Сталкиваясь с теми или иными ситуациями, каждый человек обязательно

пользуется имеющимися у него знаниями и умениями, выработанными в процессе речевого общения с окружающими [8]. С этой точки зрения, совершенно понятным становится положение И.П. Павлова, согласно которому вторая сигнальная система является высшим физиологическим регулятором всего поведения человека.

Окончательное разрешение конфликта, как правило, достигается лишь при помощи переговоров. Переговоры есть главная и наиболее эффективная форма разрешения конфликта. Наиболее приемлемый путь ведения переговоров предусматривает позицию, объединяющую мягкий и жесткий подходы. Жесткий подход к рассмотрению существа дела, но мягкий подход к отношениям между участниками переговоров [9]. Для этого необходимо: сделать разграничение между участниками переговоров и предметом переговоров; сосредоточиться на интересах, а не на позициях; разработать взаимовыгодные варианты; настаивать на использовании объективных критериев (таблица 2).

Таблица 2 – Методы ведения переговоров

Мягкий подход	Жесткий подход	Принципиальный подход
Цель – соглашение	Победа	Разумный результат, достигнутый эффективно и дружелюбно
Делать уступки для культивирования отношений	Требовать уступок в качестве условия для продолжения отношений	Отделить людей от проблемы
Придерживаться мягкого курса в отношениях с людьми и при решении проблемы	Придерживаться жесткого курса в отношениях с людьми и при решении проблемы	Придерживаться мягкого курса в отношениях с людьми, но стоять на жесткой платформе при решении проблемы
Доверять другим	Не доверять другим	Продолжать переговоры независимо от степени доверия
Легко менять свою позицию	Твердо придерживаться своей позиции	Концентрироваться на интересах, а не на позициях
Настаивать на соглашении	Настаивать на своей позиции	Настаивать на применении объективных критериев

В связи с этим не требуется прибегать к трюкам и использовать фактор положения. Принципиальный подход помогает достичь того, что вам полагается по праву, и остаться в рамках приличий. Такая стратегия дает возможность быть справедливым, одновременно, предохраняя от тех, кто мог бы воспользоваться вашей честностью.

Обсуждение. Повышение коммуникативных способностей спортсменов является одной из важнейших задач, так как это способствует развитию здорового психологического климата в коллективе, что в итоге отражается и на профессиональной деятельности. Однако формированию и управлению коммуникативной системой в спортивных коллективах уделяется недостаточно внимания. Ее формирование часто носит стихийный характер, вследствие чего возникают коммуникативные барьеры, что ведет к нарушению системы обмена информацией в спортивном коллективе, к снижению эффективности делового взаимодействия спортсменов. Необходимо создать организационно-управленческие условия, способствующие снижению проявления конфликтности и повышению коммуникации.

Коммуникативная культура является частью организационной культуры и также включает в себя, наряду с заданными «свыше» формальными предписаниями и нормами, неформальные, стихийные нормы и обычаи, разделяемые членами спортивного коллектива. Принятая система организационной коммуникации определяет и формирует корпоративную культуру, детерминирует поведение спортсменов и задает схему их формального и неформального взаимодействия. Неоднократно доказано, что с помощью активного и открытого диалога можно влиять на инновативное поведение спортсмена.

Предметно-деловые противоречия совместной деятельности гораздо реже, чем личностные, ведут к нарушению нормальных межличностных отношений. Поэтому конфликты возникают редко, а если и возникают, то имеют деловую основу и быстро разрешаются в спортивной команде, где господствует порядок и дисциплина. Таким образом, совокупность психологических явлений, характеризующих конфликт, может быть понята лишь в тесной взаимосвязи с социально-психологическими особенностями группы как системы совместной деятельности. Воздействие тренера опосредуется этими социально-психологическими явлениями, и при анализе его деятельности необходимо учитывать их влияние.

Выводы. Результаты проведенного анализа научно-методической литературы, опыта практической работы показывают, что перевод в рациональное русло учебно-тренировочного процесса, формирование высокой организационной культуры коллектива, осмысленное воздействие на конфликтное поведение спортсменов с целью достижения реальных результатов и ограничения противоборства рамками конструктивного влияния на социально-психологический климат спортивного коллектива способствует как профилактике, так и разрешению конфликтов.

1. Конфликтология / под ред. А. С. Кармина. – СПб.: Лань, 1999. – 448 с.
2. Психология: учеб. для ин-тов физ. культ. / под ред. В. М. Мельникова. – М.: Физкультура и спорт, 1987. – 367 с.
3. Заика, В. Прагматический подход к конфликтам / В. Заика / Кадровая служба. – 2007. – № 3. – С. 114–116.
4. Гогун, Е. Н. Психология физического воспитания и спорта: учеб. пособие для студентов высш. пед. учеб. заведений / Е. Н. Гогун, Б. И. Мартьянов. – М.: Академия, 2000. – 288 с.
5. Румянцева, В. И. Восприятие и понимание друг друга в спортивном общении / В. И. Румянцева, Л. М. Руйбите // Спортивная психология в трудах отечественных специалистов / сост. и общ. ред. И. П. Волкова. – СПб.: Питер, 2002. – С. 361–366.
6. Фаина, А. Г. Психология общения в спорте: учеб.-метод. пособ. / А. Г. Фаина. – Астрахань: АГУ, Астраханский университет, 2011. – 104 с.
7. Заика, В. Коммуникативные способности персонала необходимо развивать / В. Заика, Л. Зернова / Кадровая служба. – 2007. – № 6. – С. 101.
8. Заика, В. М. Технология формирования соревновательной надежности в процессе психолого-педагогической подготовки: монография / В. М. Заика. – 2-е изд., перераб. и доп. – Брест: БрГУ, 2016. – 209 с.
9. Фишер, Р. Принципиальный подход к переговорам, без мягкости – жесткости / Р. Фишер, У. Юри // Психология влияния. Хрестоматия / сост. А. В. Морозов. – СПб.: Питер, 2001. – С. 396–410.