

МИНИСТЕРСТВО ПРОСВЕЩЕНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ  
федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего  
образования  
КРАСНОЯРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ  
УНИВЕРСИТЕТ им. В.П. АСТАФЬЕВА  
(КГПУ им. В.П. Астафьева)

Институт физической культуры, спорта и здоровья им. И.С. Ярыгина

Выпускающая кафедра Теоретических основ физического воспитания

Чеснокова Елизавета Сергеевна

ВЫПУСКНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ РАБОТА

Профилактика межличностных конфликтов в женской школьной команде по  
волейболу

Направление подготовки 44.03.01 Педагогическое образование  
Направленность (профиль) образовательной программы «Физическая культура с  
основами безопасности жизнедеятельности».

ДОПУСКАЮ К ЗАЩИТЕ

Зав. кафедрой д.п.н., профессор Сидоров Л.К.

\_\_\_\_\_

(дата, подпись)

Руководитель к.б.н., доцент Трусей И. В.

\_\_\_\_\_

(дата, подпись)

Дата защиты \_\_\_\_\_

Обучающийся Чеснокова Елизавета Сергеевна

\_\_\_\_\_

(дата, подпись)

Оценка \_\_\_\_\_

(прописью)

Красноярск, 2023

## Оглавление

|  |    |
|--|----|
| 1. Влияние игровых методов тренировки на уровень конфликтности в школьной спортивной команде.....                            | 6  |
| 1.1. Особенности возникновения и виды межличностных конфликтов у подростков.....   | 6  |
| 1.2 Характеристика игрового метода школьной тренировки .....   | 12 |
| 1.3 Особенности спортивного коллектива, сборной команды.....   | 22 |
| 1.4 Анализ психологических программ профилактики конфликтов в школьных командах .....  | 30 |
| 2. Описание и методы педагогического эксперимента.....   | 33 |
| 2.1. Организация и методы исследования.....  | 33 |
| 2.2. Экспериментальный комплекс психологических игр и упражнений для профилактики межличностных конфликтов .....             | 35 |
| 3. Оценка эффективности экспериментального комплекса психологических игр и упражнений на занятиях в секции по волейболу..... | 39 |
| 3.1 Анализ и интерпретация результатов констатирующего и контрольного этапа исследования.....                                | 39 |
| ЗАКЛЮЧЕНИЕ.....  | 47 |
| Список информационных источников.....  | 49 |

## ВВЕДЕНИЕ

Современное общество во всех аспектах своего функционирования неизбежно сталкивается с конфликтами. Это верно и для области физического воспитания и спорта. Ведь, как и многие годы назад, спорт ставит перед командами сложные задачи, требующие как психологических, так и физических способностей. Конфликтные ситуации часто возникают в процессе тренировок и соревнований, которые могут привести к открытому противостоянию или внутреннему конфликту. В команды высшего уровня зачастую входит опытный психолог, который сопровождает команду на всех этапах ее работы.

Приоритет в разработке феноменологических аспектов конфликта принадлежит зарубежным ученым и мыслителям различных методологических направлений.

Проблемы конфликта разрабатываются и в российской психологии. В психологических трудах, которые посвящены конфликтам, преобладают работы по общей теории конфликтов (А.Я. Анцупов, В.В. Дружинин, В.Н. Кудрявцев и др.), исследования структуры, характеристик и динамики конфликтов (Н.В. Гришина, А.А. Ершов, А.Н. Сухов) психологических причин (А.Я. Анцупов, В.Г. Зазыкин, Н.С. Нечаева), психологических характеристик конфликтных личностей (В.Г. Зазыкин, Е.В. Зайцева., Н.В. Крогиус), а так же ролевого поведения в конфликте (Е.Г. Баранов) .

Необходимость исследования этой проблемы подтверждается наблюдениями за неправильными и потому неэффективными способами оценки, предотвращения и разрешения межличностных конфликтов в спортивных коллективах. Для предотвращения таких ситуаций, каждый член команды, особенно тренер, должен иметь понимание о конфликте как явлении, которое постоянно сопутствует человеку и может негативно повлиять на его профессиональное развитие, психологическое состояние и жизнь в целом.

Актуальность исследования подтверждается также и тем, что, к сожалению, в России уровень понимания межличностных конфликтов в спортивной среде среди ученых-исследователей еще недостаточно высок, чтобы получить знания, пригодные для эффективного разрешения и объяснения спортивных конфликтов с учетом их современных особенностей.

**Объект исследования:** дополнительное образование по физической культуре в общеобразовательной организации.

**Предмет исследования:** комплекс психологических игр и групповых упражнений для профилактики межличностных конфликтов в женской школьной команде по волейболу.

**Цель работы:** оценить эффективность комплекса психологических игр и упражнений для профилактики межличностных конфликтов в женской школьной команде по волейболу.

**Задачи исследования:**

1. Исследовать систему конфликтов и причины их возникновения в спортивных школьных микро-групп командах, выявить методы профилактики конфликтов в образовательном процессе по физической культуре.
2. Оценить показатели, характеризующие конфликтность девочек 14-16 лет, являющихся членами школьной команды по волейболу.
3. Разработать комплекс психологических игр и упражнений для профилактики межличностных конфликтов в женской школьной команде по волейболу и оценить его эффективность.

**Гипотеза исследования:** если применить комплекс психологических игр и упражнений для профилактики межличностных конфликтов в женской школьной команде по волейболу в образовательном процессе, то это позволит снизить конфликтность игроков, что положительно отразится на результативности командной игры.

**Методы исследования:** анализ научной литературы,, тестирование, обработка и интерпретация данных, проведение математической статистики, анализ результатов данных.

Теоретическая важность проведенного исследования заключается в необходимости продолжить разработку и уточнение теоретического фундамента спортивной тренировки, основанного на методах педагогической и социальной психологии спортивной деятельности. Научное понимание формирования и проявления психологического климата в команде является важной составляющей профессиональной подготовки любого спортивного коллектива.

## **1. Влияние игровых методов тренировки на уровень конфликтности в школьной спортивной команде**

### **1.1. Особенности возникновения и виды межличностных конфликтов у подростков**

В основе академического рассмотрения категорий "конфликт", "межличностный конфликт" в философии, социологии, психологии а также педагогике, которые обнаружены в работах российских а также иностранных ученых, межличностный конфликт - есть обстановка, при которой появляются противоречия среди участников движения, predetermined несопадением целей, мотивов, позиций а также ценностных ориентаций.

Межличностный конфликт выражается по-разному. Чаще в целом, данное соперничество из-за лидерства в коллективе, хвалу а также поддержку тренера, его согласие. Любой из участников межличностного конфликта полагает, то что, средства ограничены, он обязан уверить тренера в собственной исключительности а также добиться себе авторитетность не только лишь из числа членов группы, но а также в кругу тренерского состава.

Межличностные конфликты выражаются в ходе конкурентноспособной борьбы за реальную власть – престиж из числа игроков команды либо "должность" (капитан команды). Более распространены из числа спортсменов конфликты лидерства, в которых отражается соперничество двух-трех фаворитов а также их объединений из-за лидерства в команде.

Межличностный конфликт выражается также как противоречие личностей. Общество с различными особенностями характера, взглядами, ценностями а также темпераментом в некоторых случаях не в состоянии дружить друг с другом. Как правило, взгляды и цели подобных людей отличаются в корне [36].

Межличностные конфликты имеют свои характерные особенности [18]:

1. В межличностных конфликтах противоборство людей происходит непосредственно, здесь и сейчас, на основании столкновения их собственных мотивов. конкуренты сталкиваются лицом к лицу.

2. В межличностных конфликтах выражается весь спектр известных причин: руководством общих и частных, объективных и субъективных.
3. Межличностные конфликты для субъектов конфликтного взаимодействия представляются необыкновенным "полигоном" нормативность характеров, темпераментов, проявления способностей, интеллекта, воли и других индивидуально-психологических особенностей.
4. Межличностные конфликты различаются высокой эмоциональностью и охватом практически всех сторон отношений между конфликтующими субъектами.
5. Межличностные конфликты касаются интересов не только конфликтующих, но и тех, с кем они непосредственно соединены отношениями.

Межличностные конфликты охватывают абсолютно все сферы человеческих отношений, каждый конфликт сводится к межличностному. Знание особенностей межличностных конфликтов, особенностей их возникновения и способов управления является важной составляющей в профессиональной спортивной среде.

Прогнозирование рассматривается как фактор устранения конфликта. Имеются различные классификации прогнозирования: по основным типам – поисковое (определение возможных состояний явления в будущем) и нормативное (определение путей и сроков достижения возможных состояний явления, принимаемых в качестве цели); по периоду – оперативное (до 1 месяца), краткосрочное (от 1 месяца до 1 года), среднесрочное (от 1 года до 5 лет), долгосрочное (от 5 лет до 15 лет), сверхдолгосрочное (более 15 лет); по сферам предсказания (внутриполитическое, внешнеполитическое) .

Профилактика межличностных конфликтов – важный вид управленческого воздействия. До сих пор в конфликтологии не существует жесткого разделения определений "профилактика конфликта" и "предупреждение конфликта". "Профилактика" рассматривается как более широкое понятие, а "предупреждение" – как частный вид профилактики. Профилактика межличностных конфликтов

направлена на такую организацию жизнедеятельности субъектов взаимодействия, которая исключает или сводит к минимуму возможность возникновения или деструктивного развития конкретных противоречий между ними [7].

Формирование опыта взаимоотношений и поведения в условиях профилактики разрешения конфликтных ситуаций - актуальная проблема.

Межличностный конфликт, обладая в своей основе преодоление противоречий, представляется мощным фактором развития, актуализирующим индивидуальные функции, и при удачном его разрешении является неременным условием формирования личностного опыта участников. В психологии "конфликт" раскрывается как столкновение противоположно направленных, разрешению несопоставимых друг с другом тенденций, упражнения отдельно взятого эпизода в сознании человека и в межличностных взаимодействиях или в межличностных отношениях индивидов или групп людей, связанное с отрицательными эмоциональными переживаниями. Таким образом, стороной которая , включает ее интересы, потребности, ценности не удовлетворены, сможет выступать как отдельная личность, так и группа.

Конфликты появляются не в силу проявления объективных обстоятельств, а в результате их ошибочного субъективного восприятия и оценки людьми.

К возникновению межличностных конфликтов приводят следующие причины [35]:

– *информация*, приемлемая для одной стороны, и неприемлемая для другой (сплетни, неполная информация, неточная информация и др.). Перенос проблем на горизонтальный уровень отношений; невыполнение обязанностей в системе руководства-подчинения (педагог не обеспечивает условия для успешной деятельности учащихся или наоборот).

– *структура* – существование в коллективе отдельных групп (статус, права, роли, возраст и др.). Плохое распределение обязанностей в коллективе, нечеткое их описание, из-за чего непонятно, кто за что отвечает и что делает.



– *ценности* – принципы, которые мы провозглашаем или отвергаем (идеология, религия, культура и др.)

– *поведение* – неприемлемое для одной из сторон (эгоистическое, опасное и др.). Несоответствие поступков человека принятым в коллективе нормам и жизненным ценностям. Несовпадение ожиданий относительно поведения людей с их реальными действиями.

– *отношения* – связаны с удовлетворением от взаимодействия между сторонами, либо его отсутствием. Неблагоприятная психологическая атмосфера в коллективе; люди не понимают, не учитывают намерения друг друга, не считаются с потребностями каждого. Психологические причины межличностных конфликтов: взаимные симпатии и антипатии людей, ведущие к их совместимости или несовместимости.

Анализ причин конфликтов позволил осуществить вывод о том, что подразделяются конфликтные ситуации по возрастному критерию, составу сторон и мотивационно-деятельностному признаку.

При выяснении причин межличностных конфликтов становится актуальна проблема руководства межличностным конфликтом. К управлению межличностным конфликтом относят пресечение, предотвращение, ликвидация, гашение конфликта.

Руководить конфликтами можно на всевозможных стадиях их появления и формирования. Планирование, профилактика и предупреждение – виды управляющих воздействий, которые рациональны на ранних стадиях появления противоречий. Чем ранее обнаружена проблемная ситуация, тем ниже стараний надо приложить для ее оптимального разрешения. Заблаговременное нахождение противоречий, доказанное гипотеза появления и формирования на их почве конфликтных ситуаций обеспечивается прогнозированием. Формирование опыта отношений спортсменов в условиях разрешения межличностных конфликтов - это сложный процесс, который ставит их в новые условия, которые стимулируют внутренние силы саморазвития личности и, как результат, приводящие к

переосмыслению предшествующего опыта. Позиция тренера, его стратегия разрешения конфликтных ситуаций формирует опыт взаимоотношений спортсменов[23].

Изучив виды межличностных конфликтов, можно минимизировать их количество[21].

1. *По направленности:* а) горизонтальные – участники друг другу не подчиняются; б) вертикальные – участники находятся друг с другом в подчинении; в) смешанные – где есть обе составляющие (организация).

2. *По значению:* а) конструктивные (созидательные) - оппоненты не выходят за рамки этических норм, деловых отношений, разумных аргументов, приводит к развитию отношений между людьми; б) деструктивные (разрушительные) - одна из сторон жёстко настаивает на своей позиции и игнорирует вторую одна из сторон прибегает к осуждаемым методам борьбы.

3. *По характеру причин:* а) объективные; б) субъективные (плохое настроение, самочувствие).

4. *По сфере разрешения:* а) деловые; б) личностно-эмоциональные.

5. *По форме проявления:* а) скрытые (плохо осознаются людьми), б) открытые (осознаются).

6. *По времени протекания:* а) ситуативные; б) пролонгированные (длительные).

Другая систематизация разглядывает типы межличностных конфликтов в соответствии с позицией ее соучастников в спортивном коллективе [32].

Конфликт «спортсмен — спортсмен». Большая часть конфликтов среди спортсменов появляется по причине притязаний на лидерство в команде. Межличностные конфликты могут возникать между устоявшимся лидером и набирающим престиж лидером команды. Конфликтные обстоятельства могут возникать при взаимодействии лидеров команды, каждый из которых может претендовать на признание его авторитета всей командой. Лидеры могут втягивать в конфликтные ситуации собственных сторонников, расширяя масштабы

межличностного конфликта. Конфликтные ситуации между спортсменами устраняются тренером, который обязан выявить каждому лидеру свою специфическую отрасль лидирования.

Конфликт «спортсмен — тренер». Межличностные конфликтные ситуации между спортсменами и тренерами появляются не редко. В данных случаях конфликт может вовлечься вся команда, выступая на стороне собственного игрока. Одни тренеры придерживаются двух противоположных стратегий в оценке информации спортсменов команды. Одна выражается в заниженных требованиях для установления комфортных отношений со спортсменом, другая — в завышенных требованиях с целью подготовки спортсменов для большей результативности. Обе стратегии вероятно конфликтны.

Конфликт «тренер — тренер». Конфликтные обстоятельства в среде тренеров появляются не лишь по причине своеобразия темперамента и характера, но и в случаях невысокого показателя формирования личности. Различают немного вариантов поведения в среде тренеров:

1) соперничество тренера, лишь достигающего высокого показателя квалифицированной работы, с раньше признанными авторитетами. Он может распространять негативную информацию о признанных авторитетах, которые давно и благополучно работают со спортсменами. Начинается болезненное соперничество, чреватое межличностными конфликтами;

2) поведение, которое подчёркивает уровень превосходства опытных тренеров над молодыми, когда они позволяют себе терпимо поучать их, выражать неодобрение их методами, навязывать в виде прототипа свою методику;

3) формирование некоторыми тренерами благоприятного впечатления о себе не продуктивной деятельностью, а имитацией ее участием в разных общественных мероприятиях, саморекламой и т.п.

Моббинг (от англ. mob – толпа) – форма психологического насилия в виде травли человека. Моббинг часто встречается в спортивных коллективах. Спортсмены издеваются, высмеивают своих же игроков, которые возможно не так,

как принято в их среде, играют, слишком хорошо понимают задания тренера и т. п. [35].

Если после наблюдений за школьной командой стало понятно, что назревает или случился конфликт, можно предпринять в целях профилактики следующее:

- не отдавать открыто интересы никому из спортсменов – это может стать провокацией и поводом для моббинга;

- ни при каких обстоятельствах не поддерживать спортсменов, если явно видно, что кто-то упорно из них хочет опорочить одного из спортсменов в глазах тренера, имейте свое суждение о любом из спортсменов и отстаивайте его;

- показать спортсменам, что тренер против моббинга;

- попытаться поддержать того, кто стал жертвой моббинга;

- продемонстрировать свою помощь не вовлеченным в конфликт спортсменам.

## **1.2 Характеристика игрового метода школьной тренировки**

Для игрового метода характерны следующие методические особенности [1]:

- 1) Сюжетная организация деятельности, которая специально создается, исходя из потребностей школьной тренировки.

- 2) Разнообразие двигательной деятельности в процессе игры «игровой метод» школьной тренировки включает различные действия (бег, ведение мяча, переноску груза, преодоление препятствий и т.п.), выполняемые с высокой интенсивностью.

- 3) Разнообразие способов решения двигательной задачи. Для достижения цели (выигрыша) в игре существуют различные пути, допускаемые правилами.

Высокая динамичность игры, условия внезапно меняющейся обстановки требуют от спортсмена мгновенной реакции для выбора оптимального пути решения двигательной задачи.

4) Творчество и самостоятельность, которые предопределены самим существом игры, когда каждый участник выполняет свою роль в изменчивой обстановке, имея лишь одно ограничение – его действия не должны противоречить интересам команды. Успех в игре во многом определяется умением творчески найти неожиданное для противника решение.

5) Эмоциональность. Эмоциональные переживания, возникающие в процессе игровой деятельности, отвлекают внимание спортсмена от ощущения усталости. Это, с одной стороны, может быть использовано для увеличения объема нагрузки, с другой – создает благоприятный эмоциональный фон в процессе тренировочных воздействий и снимает монотонность в работе.

6) Воспитание моральных и волевых качеств. В условиях игровой ситуации, когда сталкиваются противоположные интересы и возникают игровые «конфликты», подчинение личных интересов интересам команды является сильным воспитывающим средством. При использовании игрового метода в тренировке применяют спортивные игры по упрощенным правилам, подвижные игры, эстафеты. Игровой метод может применяться на любом этапе круглогодичной тренировки. Но чаще всего используют в подготовительном периоде. Если в подготовительном периоде игровой метод применяется с целью повышения функциональных возможностей организма и развития двигательных способностей, то в переходном периоде – для «переключения» на другой вид деятельности, как средство активного отдыха и для поддержания необходимого уровня функциональной и физической подготовленности.

Методические принципы школьной тренировки [5].

## I. Принципы сознательности и активности

Результативность педагогического процесса во многом определяется тем, насколько активно и сознательно относятся к делу сами воспитываемые. Понимание существа заданий, их заинтересованное и активное выполнение, ускоряет ход обучения, способствует результативности совершаемых действий, обуславливает творческое использование приобретаемых умений, знаний и навыков в жизни.

Принципы сознательности и активности раскрывается в следующих требованиях:

1. Формировать осмысленное отношение и устойчивый интерес к общей цели и конкретным задачам занятий.
2. Стимулировать сознательный анализ, самоконтроль и рациональное использование сил при выполнении физических упражнений.
3. Воспитывать инициативность, самостоятельность и творческое отношение к заданиям.

## II. Принцип наглядности

Наглядность обучения и воспитания предполагает как широкое использование зрительных ощущений, восприятий, образов, так и постоянную опору на свидетельства всех других органов чувств, благодаря которым достигается непосредственный контакт с действительностью.

## III. Принцип доступности и индивидуализации

Принцип доступности и индивидуализации называют также принципом учета особенностей воспитываемых и посильности предлагаемых им заданий.

Обе эти формулировки выражают, по существу, одно и то же – необходимость строить обучение и воспитание в соответствии с возможностями воспитуемых, учитывая особенности возраста, пола, уровень предварительной подготовленности, а также и индивидуальные различия физических и духовных способностей.

Свой весомый вклад физическое воспитание вносит в нравственное формирование личности, являющееся стержневым элементом всей системы воспитательных воздействий. Важнейшая роль физического воспитания проявляется и в решении задач трудового воспитания, формировании деятельной, общественно полезной личности [30].

Умелое соблюдение принципа доступности индивидуализации является методом оздоровительного эффекта физического воспитания. Вместе с тем это и одна из необходимых предпосылок активности занимающихся и ускоренного достижения ими намеченных целей.

#### IV. Принцип систематичности

Суть этого принципа раскрывается в ряде положений, касающихся регулярности занятий и системы чередований нагрузок с отдыхом, а также последовательности занятий и взаимосвязи между различными сторонами содержания:

- непрерывность процесса школьных тренировок и оптимальное чередование нагрузок с отдыхом;
- повторяемость и вариативность;

последовательность занятий и взаимосвязь между различными сторонами их содержания.

#### V. Принцип постепенного повышения динамичности

Этот принцип выражает общую тенденцию требований, предъявляемых к занимающимся в процессе школьных тренировок, которая заключается в постановке и выполнении все более трудных новых заданий, в постепенном нарастании объема и интенсивности связанных с ним нагрузок:

1. необходимость регулярного обновления заданий с общей тенденцией к росту нагрузок;
2. условия усложнения заданий и формы повышения нагрузок.

Организм приспосабливается к той или иной нагрузке не сразу. Необходимо определенное время, чтобы успели произойти адаптационные перестройки, позволяющие подняться на новый, более высокий уровень тренированности. При этом для различных функциональных и структурных изменений данной требуются неодинаковые сроки.

Средства и методы спортивной тренировки [4]. Основными средствами спортивной тренировки являются физические упражнения, оздоровительные силы природной среды и гигиенические факторы. Физические упражнения – это двигательные действия, часто при выполнении которых решаются задачи спортивной тренировки. Оздоровительные силы природной среды и гигиенические факторы (солнечная радиация, свойства воздушной и водной среды и пр.) служат средствами укрепления здоровья, закаливания средств и повышения работоспособности человека. Физические упражнения в сочетании с естественными факторами закаливания помогают повысить общую устойчивость организма к неблагоприятным воздействиям внешней среды.

В процессе спортивной тренировки используются две большие группы методов: общепедагогические, включающие наглядные и словесные методы, и практические, включающие методы строго регламентированного упражнения, игровой и соревновательный [4].

#### I. Метод строго регламентированного упражнения.



В методах такого типа деятельность занимающихся организуется и регламентируется с возможно полной регламентацией, которая заключается:

- твердо-предписанной программы движений (заранее обусловленный состав движений, порядок их повторения, изменения и связи друг с другом);
- точном дозировании нагрузки, управление ее динамикой по ходу упражнения, а также в возможно четком нормировании интервалов отдыха и строго установленном порядке чередования их с фазами нагрузки.
- создания или использования внешних условий, облегчающих управление поступками занимающихся (создание и распределение группы на местах занятий, использование вспомогательных снарядов, тренажеров и прочих технических устройств, которые способствуют выполнению учебных заданий, дозирование нагрузки, контролю за ее воздействием).

Суть данной регламентации состоит в том, чтобы обеспечить оптимальные условия для усвоения новых двигательных умений, знаний или гарантировать точно направленное влияние на развитие качеств и способностей.

Методы строго регламентированного упражнения имеют множество конкретных вариантов, использование которых зависит в первую очередь от содержания занятий и стадий, последовательно сменяющихся в процессе подготовки. В спортивной практике выделяется ряд разновидностей методов строго регламентированного упражнения. К ним относятся, прежде всего, две главные группы: методы, преимущественно которые направлены на освоение спортивной техники, и методы, в основном которые направлены на воспитание двигательных качеств.

Среди методов, направленных преимущественно на освоение спортивной техники, следует выделять методы разучивания упражнений в целом (целостно-конструктивные) и по частям (расчлененно-конструктивные). Разучивание движения в целом осуществляется при освоении относительно простых

упражнений, а также сложных движений, разделение которых на части невозможно. Но при освоении целостного движения, внимание занимающихся последовательно акцентируют на рациональном выполнении отдельных элементов целостного двигательного акта.

При применении таких двух методов освоения движений большое значение отводится подводящим и имитационным упражнениям.

В процессе спортивной тренировки упражнения используются в рамках двух основных групп методов – непрерывных и интервальных. Непрерывные методы характеризуются однократным постоянным выполнением тренировочной работы. Интервальные методы предусматривают выполнение упражнений, как с регламентированными паузами, так и произвольными паузами отдыха.

Непрерывные методы тренировки, применяемые в условиях равномерной и переменной работы, в основном используются для повышения аэробных возможностей, воспитания специальной выносливости к работе средней и большой продолжительности.

Интервальные методы тренировки (в том числе повторные и комбинированные) широко применяются в практике спортивной тренировки. Выполнение серии упражнений одинаковой и разной продолжительности с постоянной и переменной интенсивностью и строго регламентированными произвольными паузам и является типичным для данных методов. В одном комплексе могут также сочетаться прогрессирующий и нисходящий варианты.

В режимах непрерывной и интервальной работы в спортивной тренировке используется и круговой метод, направленный на избирательное или комплексное совершенствование физических качеств.

II. Игровой метод.

Значение игры как многообразного общественного явления выходит далеко за отрасль физического воспитания и даже воспитания в целом. Однако одна из главнейших функций игры – педагогическая: игра издавна представляет собой одним из основных средств и методов воспитания в широком смысле слова.

Игровой метод в спортивной тренировке характеризуют в целом следующие черты:

«Сюжетная» организация. Деятельность играющих организуется в соответствии с образным или условным «сюжетом», в котором предусматривается достижение определенной цели в условиях постоянного и в значительной мере случайного изменения ситуаций. Игровой сюжет либо непосредственно заимствуется, либо специально создается, исходя из потребностей тренировки, как условная схема взаимодействия играющих, что характерно для современных спортивных игр.

– Разнообразие способов достижения цели и, как правило, комплексный характер деятельности:

1. широкая самостоятельность действий, высокие требования к инициативе, находчивости, ловкости;

2. моделирование напряженных межличностных и межгрупповых отношений, повышенная эмоциональность;

3. вероятное программирование действий и ограниченные возможности точного дозирования нагрузки. Игровой метод не позволяет вполне строго предусмотреть заранее как состав, так и степень их влияния на занимающихся.

Возможность достижения игровой цели обычно не связана с каким-либо одним способом действий. Почти всегда существуют различные пути выигрыша.

### III. Соревновательный метод.

Соревновательный метод в процессе спортивных тренировок используется как в относительно элементарных формах, так и в развернутой форме.

Основная определяющая черта соревновательного метода – сопоставление сил в условиях упорядоченного соперничества, борьбы за первенство или возможно высокое достижение. Отсюда вытекают и все другие особенности этого метода.

Фактор соперничества в процессе состязаний, а также условия их организации и проведения создают особый эмоциональный и физиологический «фон», который усиливает воздействие физических упражнений и может способствовать максимальному появлению функциональных возможностей организма. Во время состязаний, особенно значимых в личном и в общественном отношениях, в большей мере, чем в игре, выражены моменты психической напряженности. Здесь постоянно действует фактор противодействия, противоборства, столкновения противоположно направленных интересов.

Соревновательный метод характеризуется также приведением к единообразию предмета состязания, порядка борьбы за победу и способов оценки достижения.

IV. Словесные и сенсорные методы – методы использования слова и чувственной информации. В учебно-тренировочных занятиях и соревнованиях слово может быть использовано и выражено в форме:

- рассказа, беседы, обсуждения;
- инструктажа (разъяснения задания);
- сопроводительного пояснения (комментарии по ходу выполнения);
- указаний и команд (в повелительном наклонении);

- оценки (текущая коррекция выполнения);
- словесного отчета и взаимопояснения;
- самопроговаривания стержневых установок выполнения (например, «сильнее», «держаться» и др.

Посредством сенсорных методов обеспечивается наглядность: в физическом воспитании, наряду с визуальным восприятием, включает слуховые и мышечные ощущения, что позволяет создание более полной картины выполнения движений, действий, деятельности в целом.

Формы реализации сенсорных методов: показ упражнения; демонстрация наглядных пособий; использование моделей и макетов; кино- и видео – демонстрации; избирательно-сенсорная демонстрация отдельных параметров движений с использованием аппаратных устройств и методик.

В состав сенсорных методов входят: а) метод направленного «прочувствования» движения (с акцентом на основе или каких-либо деталей техники); б) метод ориентирования (введение в задание дополнительных ориентиров); в) методы лидирования и текущего программирования (видео-, звуко- лидеры и пр.) [9].

Все эти методы применяют в разных сочетаниях. Каждый метод используют не стандартно, а постоянно приспособливают к конкретным требованиям, обусловленным особенностями спортивной практики. При отборе методов нужно следить за тем, чтобы они строго соответствовали поставленным задачам, обще дидактическим принципам, а также специальным принципам спортивной тренировки, возрастным и половым особенностям спортсменов, их квалификации и подготовленности.

### 1.3 Особенности спортивного коллектива, сборной команды

Несмотря на наличие общих характеристик, присущих любому коллективу, спортивные команды обладают рядом уникальных особенностей [14]:

1. Добровольность присоединения. Дети и подростки выбирают вступить в спортивные команды из собственных убеждений (в редких случаях - по побуждению родителей). Спорт, как специализированная область деятельности, должен в первую очередь приносить удовольствие от тренировок. Всякое насильственное вовлечение в любой вид спорта обычно не приводит к продуктивным результатам.

2. Динамичность состава. Состав спортивных команд обновляется с высокой частотой: за 3-4 года меняется примерно 65-67% участников. Это происходит из-за различных обстоятельств: прекращение занятий спортом, смена тренера, переезд, недовольство взаимоотношениями с тренером или сотоварищами по команде, исключение не проявивших необходимых способностей в выбранном виде спорта, отбор наиболее перспективных и талантливых спортсменов с последующим переходом их в другую команду и так далее.

3. Условия повышенных требований. Занятия спортом связаны с регулярными, иногда ежедневными, тренировками, которые требуют от спортсменов значительных физических усилий и времени, а также волевых качеств. Зачастую приходится отказываться от развлечений, доступных их сверстникам, не занимающимся спортом. На соревнованиях уровень напряжения достигает предела и требует от спортсменов не только физической и психической устойчивости, но и высокого морального поведения.

4. Потенциал формирования характера: положительных и отрицательных черт. Спорт может развивать положительные качества, такие как решительность, целеустремленность, активность, мужество, отвагу, дисциплинированность, самоконтроль. Однако он также может способствовать проявлению негативных черт, включая зазнайство, высокомерие и эгоизм. Формирование как

положительных, так и отрицательных черт характера, зависит от тренера, чьи педагогические воздействия могут влиять на развитие лучших (или нежелательных) черт личности спортсмена.

Учебно-тренировочная группа в спортивной школе представляет собой идеальный коллектив, в котором дети объединяются по возрасту, спортивным интересам и уровню физической подготовленности. Различают три типа спортивных коллективов: мужской, женский и смешанный [14].

Мужской коллектив, как правило, характеризуется концентрацией, лидерством и предсказуемостью. В воспитании мальчиков преобладают дисциплина, строгость и авторитарное руководство педагога. Личный пример тренера всегда играет ключевую роль в воспитании мальчиков: во внешнем виде, в повседневном поведении, в отношении к коллегам-мужчинам и, особенно, к коллегам-женщинам.

В женских коллективах имеются свои особенности взаимоотношений. Такие черты женского характера, как зависть, подхалимство и соперничество, иногда значительно усложняют педагогическую работу. В общении тренера с подопечными должно отсутствовать ироническое критикование и насмешки, а замечания тренера должны быть строгими и серьезными. Однако, в отличие от мужского коллектива, чаще применяется демократический стиль руководства.

Смешанные коллективы наиболее многочисленны, что увеличивает значимость воспитательной работы тренера. В таких группах обычно существует несколько микро-групп, что не мешает общим взаимоотношениям. Смешанные коллективы типичны для индивидуальных видов спорта (скоростной бег на коньках, плавание, спортивная акробатика и т.д.). Задача тренера - формировать представление о том, что мальчики должны оставаться джентльменами, а девочки - леди. Терпимость и сдержанность воспитанников разного пола по отношению друг к другу должны быть основой взаимопонимания в таком коллективе.

Главная функция любого спортивного коллектива - воспитательная. Эта функция выражается в стимулировании физического развития спортсменов,

улучшении их общефизической и спортивной подготовки; в идеологическом и моральном воздействии, главной целью которого является формирование направленности личности юного спортсмена; в выявлении и развитии у каждого отдельного юного спортсмена индивидуальных способностей и творческих задатков для конкретного вида спорта [33].

Важность функций может варьироваться в зависимости от обстоятельств: в одних случаях на первый план могут выступить задачи общей физической подготовки, в других – выявление и развитие творческих возможностей или индивидуальных особенностей деятельности спортсменов, а в некоторых случаях – объединение на базе спорта трудных подростков и формирование направленности их личности может стать первоочередной.

Сборная команда обладает отличительными чертами.

К особенностям сборной команды можно отнести неоднородность состава (прогрессирующие спортсмены, спортсмены с стабильными результатами, спортсмены команд более высокого уровня); объединение спортсменов с различными целевыми установками, интересами, спортивным опытом и другими характеристиками [20].

К основным критериям комплексной оценки сборной команды как коллектива следует отнести:

- различные показатели спортивной результативности команды;
- соблюдение и поддержание всеми членами спортивной команды общепризнанных социальных норм поведения и спортивной этики;
- ценностно-ориентационное единство ее членов;
- наличие условий для гармоничного развития личности и спортивного совершенствования команды.

Показатели, характеризующие эффективность тренеров как руководителей сборной спортивной команды:



- коллективистская и деловая направленность личности тренера, основанная на его идейной убежденности;
- высокая активность тренера в осуществлении деловой и эмоциональной интеграции команды;
- объективность тренера в оценке своей личности, а также при оценке членов руководимой им команды;
- успешность выполнения тренером основных функций руководства спортивным коллективом с ведущей ролью воспитательной и проектировочной функций;
- высокая деловая приемлемость со стороны спортсменов команды.

В области создания и сплочения коллектива следует учитывать следующие педагогические условия: включение в совместную деятельность; умелое предъявление требований; воспитание ученического актива; организация перспектив жизни; реализация принципа параллельного действия; создание традиций; создание оптимистического настроения, чувства уверенности, защищенности каждого члена коллектива.

Установление основных условий для создания и укрепления коллектива является важной задачей [34]:

1. Педагогические требования. Они считаются критическими факторами для формирования коллектива. Педагогические требования могут быть как прямые, так и косвенные. Прямые требования, несмотря на то что их не должно быть много, должны быть четкими, понятными и легко усваиваемыми учениками. Они важны для тренера на начальном этапе работы с молодыми спортсменами и для учителя физкультуры при знакомстве с классом.

Косвенные требования обращены к эмоциям учеников и могут быть различными:

- требование-просьба, которое укрепляет хорошие отношения;
- требование-доверие, которое поддерживает самоуверенность;
- требование-одобрение, которое стимулирует продолжение выполнения заданий;
- требование-совет, которое предполагает отсутствие психологического барьера между педагогом и учеником.

2. Определение целей коллективной жизнедеятельности. Цель, способная вовлечь и сплотить учеников, называется перспективой. Если каждый ученик понимает, осознает и принимает эту перспективную цель, она становится мобилизующей силой, помогающей преодолевать препятствия. Каждому коллективу нужно иметь краткосрочную, среднесрочную и долгосрочную перспективы.

Стремление коллектива к определенным целям является основным принципом его развития. Определение краткосрочной перспективы (например, участие в соревнованиях), среднесрочной перспективы (например, организация спортивного мероприятия) и учет долгосрочной перспективы, требующей серьезной совместной работы, являются важными шагами в этом процессе.

Подбор условий для развития и укрепления коллектива включает следующие аспекты: краткосрочная, среднесрочная и долгосрочные перспективы. Краткосрочная перспектива должна быть целью, которая стимулирует личный интерес учеников: каждый из них ощущает её как предвкушение своего будущего удовольствия и стремится к её достижению. Высшая степень краткосрочной перспективы заключается в предвкушении радости от коллективной работы, когда сама мысль о совместном проекте становится приятной ближайшей перспективой для учеников.

Среднесрочная перспектива. Эту перспективу наиболее рационально устанавливать тогда, когда в классе уже сформирована активная работоспособная группа, готовая проявить инициативу и вовлечь в свои начинания всех учеников. В зависимости от уровня развития различных коллективов, среднесрочная перспектива должна отличаться по времени и сложности.

Долгосрочная перспектива. Здесь необходимо учесть личные и общественные потребности учеников. Образование на основе долгосрочной перспективы дает значимые результаты, когда основной упор в коллективной работе делается на совместную деятельность и требуются коллективные усилия для достижения цели. Непрерывное обновление перспектив и установка все более сложных задач — это необходимое условие для прогрессивного развития коллектива.

3. Работа с активом. Для успешной работы детского коллектива необходимы органы, координирующие и направляющие совместную работу на достижение общих целей. Основным органом управления коллективом является собрание учеников. Для решения текущих задач, как правило, формируется актив, и выбирается староста.

4. Методика параллельного действия. Прямое влияние педагога на ученика может быть не всегда эффективным по различным причинам, поэтому лучший результат дает влияние через его сверстников.

Этот подход был учтен А. С. Макаренко, который предложил принцип параллельного действия. Главная суть методологии состоит в том, что влияние на личность выполняется как непосредственно воспитателем (первичная воспитывающая параллель), так и косвенно через актив и коллектив (вторичные воспитывающие параллели). Когда уровень коллектива повышается, прямое воздействие воспитателя на каждого индивидуального ученика снижается, тогда как влияние коллектива усиливается. Принцип параллельного действия применим

на второй стадии развития коллектива, где воспитатель еще играет значительную роль и его воспитательное влияние по-прежнему важно. На более продвинутых стадиях развития коллектива, влияние актива и коллектива возрастает. Это, однако, не означает, что воспитатель полностью отказывается от прямого воздействия на учеников. Теперь воспитатель больше полагается на коллектив, который уже сам становится носителем воспитательного воздействия (субъектом воспитания).

5. Общественное мнение в коллективе – это набор суммарных оценок, выданных учениками по отношению к различным аспектам и фактам коллективной жизни. Существуют два основных метода формирования общественного мнения в коллективе: настройка практической деятельности и проведение организационных и информационных мероприятий в форме обсуждений, встреч, собраний и т.д. Когда организуется активная деятельность учеников с участием всех, они не только испытывают радость от успеха, но и учатся критически оценивать недостатки и стремятся к их преодолению. Благодаря конструктивному общественному мнению, методика параллельного действия реализуется на более высоком уровне (требуется коллектив).

Если существуют основные, здоровые взаимоотношения между учащимися, любое воздействие на коллектив влияет на его членов, и наоборот, воздействие на одного ученика воспринимается остальными как обращение к ним. При наличии социально ценного общественного мнения, коллектив начинает функционировать как хорошо организованная и социально ориентированная группа общества.

6. Организация самоуправления. В современной теории воспитания В.М. Коротов внес значительный вклад в разработку организации самоуправления. Особенно ценным является вывод о том, что самоуправление не может быть создано «сверху», то есть начиная с создания управляющих органов, - оно должно естественно возникать из самоорганизации различных видов деятельности. Самоуправление в коллективе при формировании должно следовать следующему алгоритму:

- разделение конкретного задания на завершённые части и объёмы;

- формирование микро-групп в соответствии с частями и объемами;
- выбор лиц, ответственных за каждый участок работы;
- объединение ответственных лиц в единый орган самоуправления;
- выбор главного ответственного лица.

Таким образом, органы самоуправления формируются в зависимости от конкретных задач и видов деятельности, которыми в данный момент заняты и в которые включены учащиеся. Важно, что многие органы самоуправления являются временными, создаются с определенной целью и никогда не формируются заранее. В этом заключается важный педагогический смысл, позволяющий варьировать отношения руководства и подчинения в коллективе. Педагогическое руководство школьным самоуправлением должно проявляться только в определении стратегических направлений деятельности детей, оказании им помощи в форме советов и рекомендаций.

7. Традиции коллектива. Традиции — это стабильные формы коллективной жизни, которые эмоционально выражают нормы, обычаи, желания учащихся. Традиции помогают формировать общие нормы поведения, развивают коллективные переживания, обогащают жизнь. Традиции являются обязательными и необходимыми для поддержания сплоченности коллектива, достижения атмосферы «сопричастности» его членов.

8. Стил ь и тон жизни коллектива — это совокупность способов и методов общения в коллективе педагога и воспитанников. Особенности сформированного коллектива считаются:

- мажор — это постоянная бодрость, готовность учащихся к действию;
- чувство собственного достоинства, проистекающее из представления о ценности своего коллектива, гордости за него;
- дружеское единение членов коллектива;
- ощущение защищенности каждого члена коллектива;
- активность, проявляющаяся в готовности к организованному, деловому действию;

- привычка к сдерживанию, умеренности в эмоциях и высказываниях.

Сплоченный коллектив способен решать сложные задачи и противостоять кризисам в команде. Поэтому важно постоянно работать над сплоченностью коллектива.

#### **1.4 Анализ психологических программ профилактики конфликтов в школьных командах**

Конфликтные ситуации между спортсменами в пределах школьной команды чаще всего основаны на эмоциях и собственной антипатии. Конфликт может обостряться и охватывать все больше членов команды. Межличностные конфликты – конфликты между спортсменами в процессе их взаимодействия. Межличностные конфликты негативно отражаются на всевозможных процессах жизнедеятельности школьной команды. Конфликты между спортсменами отрицательно воздействуют как на самих конфликтующих, так и на всю команду. В команде, где сложился неудачный социально-психологический климат, спортсмены неудовлетворительно усваивают спортивный материал, простая обида может привести к проявлению жестокости в отношении своих противников и т.д.

Своевременная диагностика межличностных конфликтов в школьных командах имеет важное значение для их профилактики и конструктивного разрешения.

Автор И.Ю.Воронин в своей диссертации на основе баскетбольной команды разработал модель преодоления межличностных конфликтов, которая предусматривает соблюдение следующих условий:

восприятие конфликтов в команде одной из основных составных частей профессионально-педагогической деятельности тренера;

- формирование индивидуальной готовности тренера к целенаправленной антиконфликтной деятельности;
- целесообразная дифференциация антиконфликтной деятельности на предупреждающую (усиливающую и соответствующую программу

- подготовки команды) и разрешающую (изменяющую, но не противодействующую программе подготовке команды) деятельности;
- согласование педагогических воздействий тренеров в профессиональной деятельности, неформальном общении и через "третьих" лиц;
  - использование индивидуального подхода к спортсменам на основе личностно-психологических особенностей и системного подхода к школьной команде;
  - инициирование и освоение бесконфликтного общения и поведения спортсменами.

Модель предупреждения межличностных конфликтов включает шесть последовательных этапов, которые соответствуют подготовке команды: формирующий (переходный период); оценочно-прогностический (обще-подготовительный период); экспериментальный (период специальной подготовки); бесконфликтных отношений (период предсоревновательной подготовки); творческой реализации (период соревнования); стабилизирующий этап (послесоревновательный период).

Каждый этап заключается из: цели, содержания, действий тренера, спортсменов и экспериментатора (психолога, медиатора), а также результата взаимодействия. Крайние три этапа повторяются в модели преодоления межличностных конфликтов в зависимости от планируемого количества выступлений команды на соревнованиях. Стабилизирующий этап дифференцирован от результата соревнования.

Внедрение модели преодоления межличностных конфликтов в профессионально-педагогическую деятельность тренеров баскетбольной команды показало увеличение. Полученные результаты в сравнении с достижениями прошлого сезона показали: что число успешных выступлений в соревнованиях увеличились (на 30%); повышение надежности в технических действиях спортсменов (положительные действия улучшились на 13%,

неудачные – снизились на 6%); увеличение времени участия в соревнованиях игроков маргинального состава и глубокого запаса команды; увеличение общего коэффициента полезного действия баскетбольной команды (на 7%).

Авторы О.Г. Шалар, Ю.А. Снопина, Е.А. Стрикаленко [38]: изучали женские команды по гандболу и, оценив психологический климат внутри команды по методике К. Томаса, предложили использовать художественную литературу как метод влияния на психологическое состояние спортсменов.

Таким образом, в течение длительного времени отсутствовали единые взгляды на природу и причины возникновения конфликтов; не признавался сам факт существования конфликтов и противоречий; само наличие конфликтов воспринималось как негативное явление, мешающее нормальному функционированию педагогической системы и вызывающее ее нарушения. Чтобы спрогнозировать конфликт, надо сначала разобраться, имеется ли проблема, которая возникает в тех случаях, когда есть противоречие, несогласование чего-то с чем-то. Далее устанавливается направление развития конфликтной ситуации. Затем определяется состав участников конфликта, где особое внимание уделено их мотивам, ценностным ориентациям, отличительным особенностям и манерам поведения. Для разрешения конфликтов среди спортсменов весьма уместен метод убеждения как путь примирения сторон. Он помогает показать нецелесообразность некоторых форм, которые они используют для разрешения конфликта (драки, запугивание, присвоение кличек, и т.п.). Прогнозирование даёт возможность предотвратить негативное развитие конфликтной ситуации и превратить его в позитивное. Хорошее владение технологиями управления и разрешения конфликтов даёт педагогу возможность создавать направленные конфликты. Учитывая особенность спортивных коллективов, тренер должен целенаправленно регулировать взаимоотношения в группе, создавать положительный микроклимат и психологическую комфортность на учебных занятиях. Это развивает интерес обучающихся к занятиям спортом и повышает результативность на соревнованиях.



Окончательной ликвидации последствий конфликта способствует достижение успеха в совместной деятельности.

## 2. Описание и методы педагогического эксперимента

### 2.1. Организация и методы исследования

Педагогическое исследование проводили на базе МАОУ СОШ №65 города Тюмени. В эмпирическом исследовании приняли участие 25 девочек 14-16 лет, занимающихся в школьной команде по волейболу. Период проведения исследования: с октября 2022 по март 2023 года. Исследование проводили с согласия тестируемых. Педагогическое исследование проводили в три этапа:

1. Констатирующий этап – была определена выборка, проведена оценка уровня конфликтности в команде, а также других показателей, позволяющих определить естественные роли испытуемых в коллективе и не желаемые, рассмотреть поведение респондентов в ситуации психологического стресса, изучить их склонности и особенности характера, определить уровни психических состояний, а также стратегии поведения в конфликте.

2. Формирующий этап – разработан комплекс психологических игр и упражнений для профилактики межличностных конфликтов в женской школьной команде по волейболу, а также проведена его апробация в рамках секции по волейболу в женской команде.

3. Контрольный этап – проведена повторная оценка уровня конфликтности в команде и психологических показателей обучающихся, а также математическая обработка данных.

Для оценки конфликтности и психологических особенностей обучающихся использовали следующие методы исследования:

1) *Методика «Стратегии поведения личности в конфликте» К. Томаса (в адаптации Н.В. Гришиной)* [17]. Цель: определение особенностей реагирования в конфликтной ситуации. Человек, использующий стиль конкуренции (соперничества), активен и предпочитает идти к разрешению конфликта собственным путем. Он не заинтересован в сотрудничестве с другими и

достигает цели, используя свои волевые качества. Стиль избегания означает, что индивид не отстаивает свои права, ни с кем не сотрудничает для выработки решения или уклоняется от решения конфликта. Для этого используются уход от проблемы (выход из комнаты, смена темы и т.д.), игнорирование ее, перекладывание ответственности за решение на другого, отсрочка решения и т.п. Приспособление - это действия совместно с другим человеком без попытки отстаивать собственные интересы. В отличие от уклонения, при этом стиле имеет место участие в ситуации и согласие делать то, чего хочет другой. Это стиль уступок, согласия и принесения в жертву собственных интересов. Тот, кто следует стилю сотрудничества, активно участвует в разрешении конфликта и отстаивает свои интересы, но старается при этом сотрудничать с другим человеком. Этот стиль требует более продолжительных затрат времени, чем другие, так как сначала выдвигаются нужды, заботы и интересы обеих сторон, а затем идет их обсуждение. При использовании стиля компромисса обе стороны немного уступают в своих интересах, чтобы удовлетворить их в остальном, часто главном. Это делается путем торга и обмена, уступок. В отличие от сотрудничества, компромисс достигается на более поверхностном уровне - один уступает в чем-то, другой тоже, в результате появляется возможность прийти к общему решению.

2) *Личностный опросник Р.Б. Кеттелла (16-ти факторный)* [29]. Цель методики – выяснить особенности характера, склонностей и интересов личности. Адаптация этой формы проводилась с 1972 года в исследовательской группе Э. С. Чугуновой на кафедре социальной психологии ЛГУ под руководством И. М. Палея сотрудниками А. Н. Капустиной, Л. В. Мургулец и Н. Г. Чумаковой. Методика позволяет изучить следующие шкалы: замкнутость – общительность, конкретное мышление – абстрактное мышление, эмоциональная нестабильность – эмоциональная стабильность, подчиненность – доминантность, сдержанность – экспрессивность, низкая нормативность поведения – высокая нормативность поведения, робость – смелость, реализм – чувствительность, подозрительность – доверчивость, практичность – мечтательность, прямолинейность –

проницательность, спокойствие - тревожность, консерватизм - радикализм, зависимость от группы - самостоятельность, низкий самоконтроль - высокий самоконтроль, расслабленность - эмоциональная напряженность.

3) *Методика «Командные роли. Классификация ролей в группе» Р. М. Белбина [25].* Тест состоит из семи разделов. В каждом из разделов нужно распределить 10 баллов между возможными ответами согласно представлению испытуемого об его соответствии собственному поведению. Эти десять баллов могут быть распределены между несколькими утверждениями или, возможно, все приписаны одному-единственному ответу. Необходимо убедиться, что сумма баллов за все вопросы каждого раздела равна 10 и итог для всех семи разделов равен 70. В таблице для ответов представлено распределение утверждений по всем семи разделам для восьми основных ролей в команде. Цель методики – рассмотреть следующие командные роли: «председатель / координатор»; «творец / формирователь»; «генератор идей / мыслитель»; «эксперт / оценщик»; «работник / исполнитель»; «исследователь / разведчик»; «дипломат / коллективист»; «реализатор / доводчик»

Наиболее эффективным является использование всех трех поведенческих стратегий, в зависимости от ситуации. В некоторых случаях человек может самостоятельно справиться с возникшими трудностями, в других ему требуется поддержка окружающих, в третьих он просто может избежать столкновения с проблемной ситуацией, заранее подумав о её негативных последствиях.

## **2.2. Экспериментальный комплекс психологических игр и упражнений для профилактики межличностных конфликтов**

Основываясь на изученных психологических программах профилактики конфликтов в школьных командах, нами был разработан комплекс профилактических мероприятий, который включал психологические игры и упражнения. Экспериментальный комплекс для профилактики межличностных конфликтов была направлена в первую очередь на то, чтобы:

1. Развитие взаимопомощи в школьной команде;
2. осознание приоритета команды над личным;

3. формирование и развитие благоприятного психологического климата;
4. доверие членам школьной команды в целом;
5. развить умение принимать быстрые и эффективные решения в сложной быстроменяющейся обстановке;
6. осознание собственной ценности в школьной команде.

Каждое упражнение начинается с разминки. Необходимо разбивать команду на группы в зависимости от количества участников и устраивать между ними соревновательную деятельность. Причем надо смешивать игроков хорошего, среднего и низкого уровней, чтобы шансы были равны. Данный принцип объединения в команды способствует сплочению, поддержке игрока своей команды, развитию взаимопомощи.

I. Упражнение «Станция». Цель – осознание собственной ценности в спортивной команде. Разделить игроков на команды по 6 человек в каждой. Установить 6 станций, по одному упражнению на каждой (20 отжиманий, 50 прыжков на скакалке, 20 выпадов со сменой ног в прыжке, 20 попеременных прыжков на скамейку, ускорение до центра площадки и обратно, 3 броска в баскетбольное кольцо). Тренер засекает время. Каждый человек может выполнять упражнение только на 1 станции после того как на предыдущей станции выполнено задание. Члены команды должны поделить станции так, чтобы выполнить задание максимально быстро.

Предполагаемый эффект: выработка командного духа, осознание ценности каждого игрока в отдельности на его станции, упражнение на которой он выполняет быстрее всех, осознание сложности выполнения всех упражнений одним игроком на скорость, следовательно, всем вместе будет легче.

II. Упражнение «Импульс». Цель: формирование и развитие благоприятного психологического климата. Необходимый материал: секундомер. Команда встает в круг, взявшись за руки. Выбирается ведущий, который начнет игру. В начале игры ведущий посылает «импульс»: он пожимает руку своему

правому, либо левому соседу, который передает импульс дальше по кругу, пока сигнал не возвращается к ведущему.

После нескольких попыток команда приступает к выполнению задания. Опытным путем команда должна определить наименьшее время, за которое она сможет передавать импульс по кругу. Тренер может помочь игрокам, замеряя секундомером время передачи импульса. Теперь импульс передается в другом направлении. Тренер предоставляет игрокам возможность поэкспериментировать и выбрать подходящий темп, замеряя время по секундомеру.

Наконец команда переходит к следующему этапу, на котором импульс передается с закрытыми глазами. Ведущие на каждом этапе должны меняться. На последнем этапе задача еще более усложняется: теперь импульс передается сразу по двум направлениям: влево и вправо. Теоретически оба импульса должны встретиться на равном расстоянии от ведущего и вернуться обратно. Группе нужно дать время поупражняться, если один или оба импульса были «потеряны». Пусть игроки обсудят, какой из импульсов передается быстрее, и заметят время, за которое они могут быстро и правильно передавать импульсы в обе стороны одновременно.

III. Упражнение «Кораблекрушение». Цель: развитие физических качеств спортсменов. Необходимый материал: резиновые коврики (80 x50), секундомер. Перед каждой группой участников на пол кладутся два коврика. Инструкция. «Вы пытаетесь спастись с необитаемого острова на плоту. Ваша задача разместиться на этом плоту (ковриках) всей командой и продержаться хотя бы минуту. До моря (пола под ковриками и рядом) ногами и руками дотрагиваться нельзя».

После того, как команда справилась с этим заданием, ведущий сокращает размер ковриков. «Не все так просто как вы думаете. В море плавают злые акулы, и они откусили часть плота. Необходимо удержаться хотя бы минуту, на том, что от него осталось».

Для ведущего важно правильно засекают время и следить за соблюдением правил. Если хотя бы один участник дотронулся до пола, время засекается снова. После выполнения упражнения проводится обсуждение по вопросам.

Вопросы для обсуждения:

1. Что вам больше всего понравилось в ходе выполнения этого упражнения?
2. Что больше всего не понравилось?
3. Как вы думаете, почему ваша группа смогла выполнить это упражнение?
4. Что ей мешало его выполнять?
5. Как вы чувствуете себя сейчас, после того как упражнение выполнено?

III. Упражнение «Восковая палочка». Группа стоит в плотном кругу. В центре в расслабленном состоянии стоит человек. Он начинает падать (не сгибая ног) в какую-то сторону, группа ловит его и возвращает назад. Первый вариант: человек сам выбирает, куда падать. Второй вариант: группа качает человека в каком-либо направлении.

IV. Упражнение «Слон». Цель: развивает ловкость, координацию, силу. Игроки делятся на две команды. Первая команда выстраивается в «слона»: игроки нагибаются, и каждый последующий обхватывает предыдущего так, что его голова находится в районе талии - подмышки стоящего впереди. Как только «слон» построен, играющие из второй команды поочередно запрыгивают на спину, стараясь на ней удержаться. Прыгают так же, как через «козла» на уроке физкультуры. Первый прыгающий должен стараться приземлиться как можно ближе к голове слона, что бы осталось меньше место для других. Не сумевший удержаться в этом кону больше не прыгает. Обычно после того, как все игроки второй команды отпрыгали, кроме слона стоит пройти определенное расстояние с наездниками на спине. Для игроков, составляющих «слона» цель игры состоит в том, что бы не упасть, для игроков второй команды – причинить «слону» максимальные неудобства и, в идеале, завалить его. Потом команды меняются ролями.

### 3. Оценка эффективности экспериментального комплекса психологических игр и упражнений на занятиях в секции по волейболу

#### 3.1 Анализ и интерпретация результатов констатирующего и контрольного этапа исследования

На констатирующем этапе эксперимента была проведена оценка стратегии поведения личности в конфликте на основе методики К. Томаса. Индивидуальные результаты обучающихся представлены в таблице 1 Приложения 1. Были исследованы следующие стратегии поведения в конфликте: избегание; соперничество; приспособление; компромисс и сотрудничество. Анализ результатов на констатирующем этапе показал, что 32% обучающихся предпочитают стратегию поведения в конфликте «соперничество» (рис. 1). Стратегия поведения личности в конфликте «приспособление» преобладает у 28% испытуемых. В ситуации конфликта респондент принимает участие в ситуации и соглашается делать то, чего хочет другой.

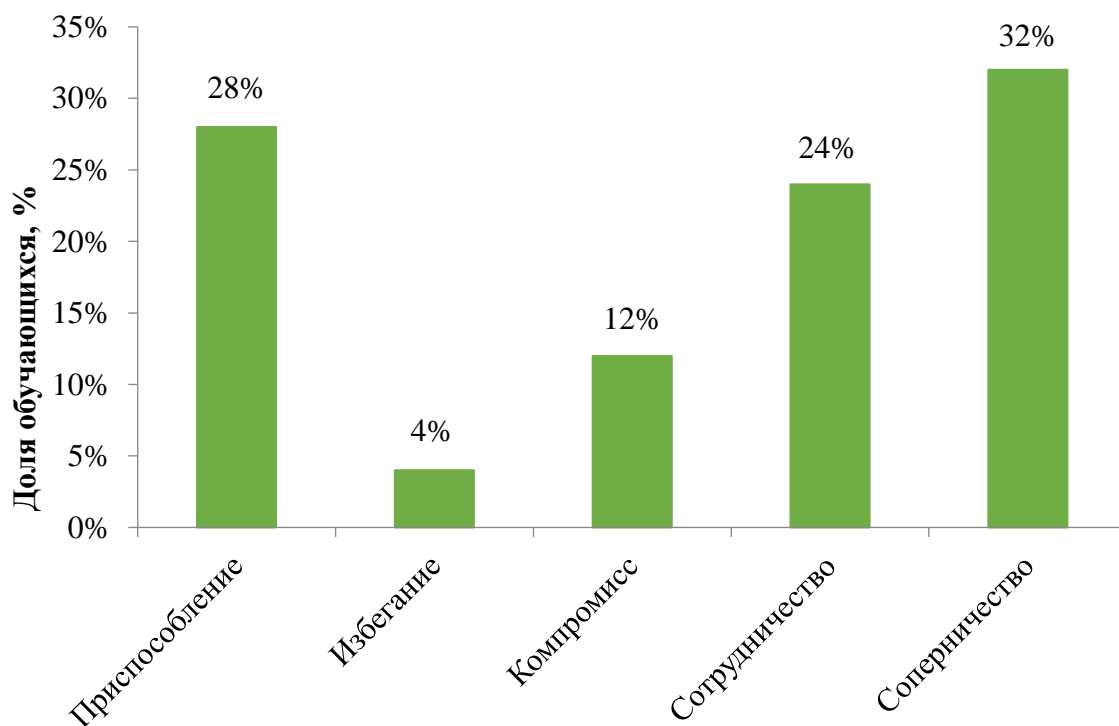


Рис. 1. Процентное соотношение стратегий поведения в конфликте у обучающихся.

На констатирующем этапе эксперимента была проведена оценка стратегии поведения личности в конфликте на основе методики К. Томаса. Анализ результатов на констатирующем этапе показал, что 32% обучающихся предпочитают стратегию поведения в конфликте «соперничество». Стратегия поведения личности в конфликте «приспособление» преобладает у 28% испытуемых. В ситуации конфликта респондент принимает участие в ситуации и соглашается делать то, чего хочет другой. Так же стоит отметить, другие наименее выраженные четыре стратегии поведения в конфликтах. Стратегия поведения личности в конфликте «сотрудничество» зафиксирована у 24% респондентов. Данная стратегия является хорошим способом удовлетворения интересов обеих сторон во время конфликта, который требует понимания причин конфликта и совместного поиска альтернатив его решения. Стратегия поведения личности в конфликте «компромисс» доминирует у 12% опрошенных. Данная стратегия во время конфликтной ситуации подразумевает следующее - обе стороны немного уступают в своих интересах, чтобы удовлетворить их в остальном, часто главном. Стратегия поведения личности в конфликте «избегание» отмечена у 4% респондентов. То есть индивид в ситуации конфликта не отстаивает свои права, ни с кем не сотрудничает для выработки решения или уклоняется от решения конфликта.

На контрольном этапе: стратегия поведения личности в конфликте «приспособление» зафиксирована у 12% опрошенных, что на 16% меньше, чем по результатам первичной диагностики. Использование стратегии поведения личности в конфликте «соперничество» и «избегание» зафиксировано не было. Стратегии поведения личности в конфликте «сотрудничество» отмечены у 48% респондентов и «компромисс» 40% респондентов, соответственно. Полученные результаты говорят о том, что после проведенной программы профилактики межличностных конфликтов в женской школьной команде по волейболу, девушки больше предпочитают поиск новых альтернатив решения конфликта, уступать в своих интересах, меньше соперничают и уклоняются от решения конфликта.



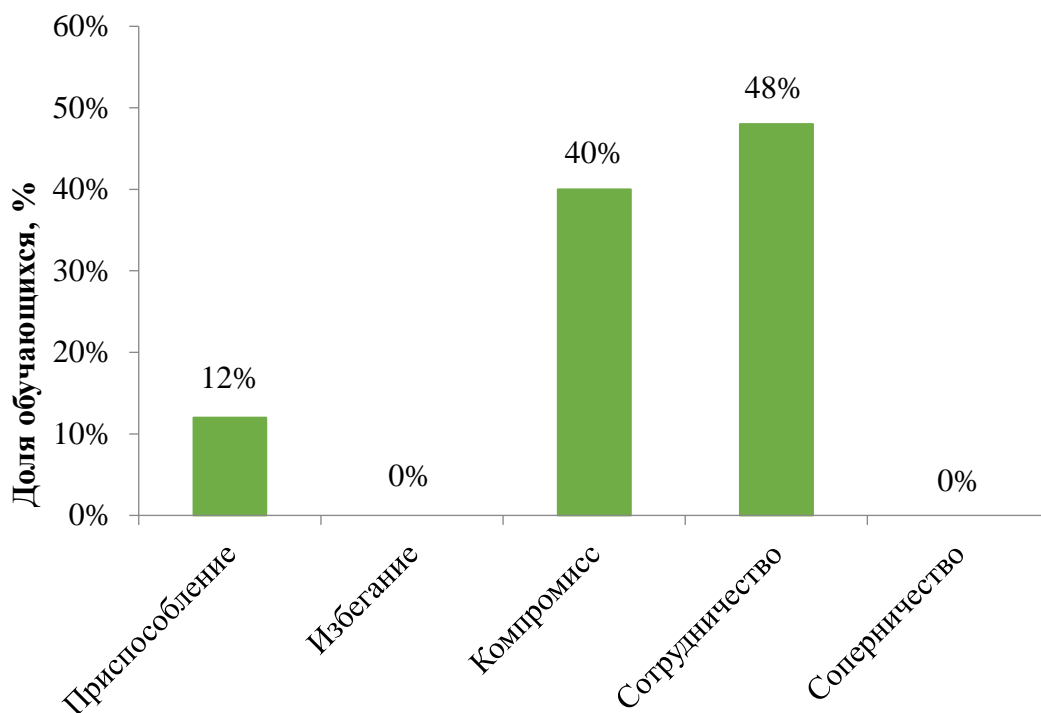


Рис. 2. Процентное соотношение стратегий поведения в конфликте у обучающихся на контрольном этапе.

Также диагностировали особенности личности с помощью методики «Личностный 16-ти факторный опросник Кеттелла», которая позволяет рассмотреть детально качественно и количественно особенности характера, склонности и интересы личности. Индивидуальные результаты каждого респондента на констатирующем и контрольном этапах представлены в Приложении 2.

Результаты оценки уровня развития личностных особенностей респондентов представлены на рисунке 3. Анализ полученных результатов позволяет сделать вывод, что наиболее высокие показатели были получены по шкалам «замкнутость-общительность» (шкала А) – 6,8 стенов в среднем по группе, «низкая нормативность поведения-высокая нормативность поведения» – 6,9 стенов в среднем по группе (шкала G), «расслабленность-напряженность» – 7,4 стенов в среднем по группе (шкала Q<sub>4</sub>).

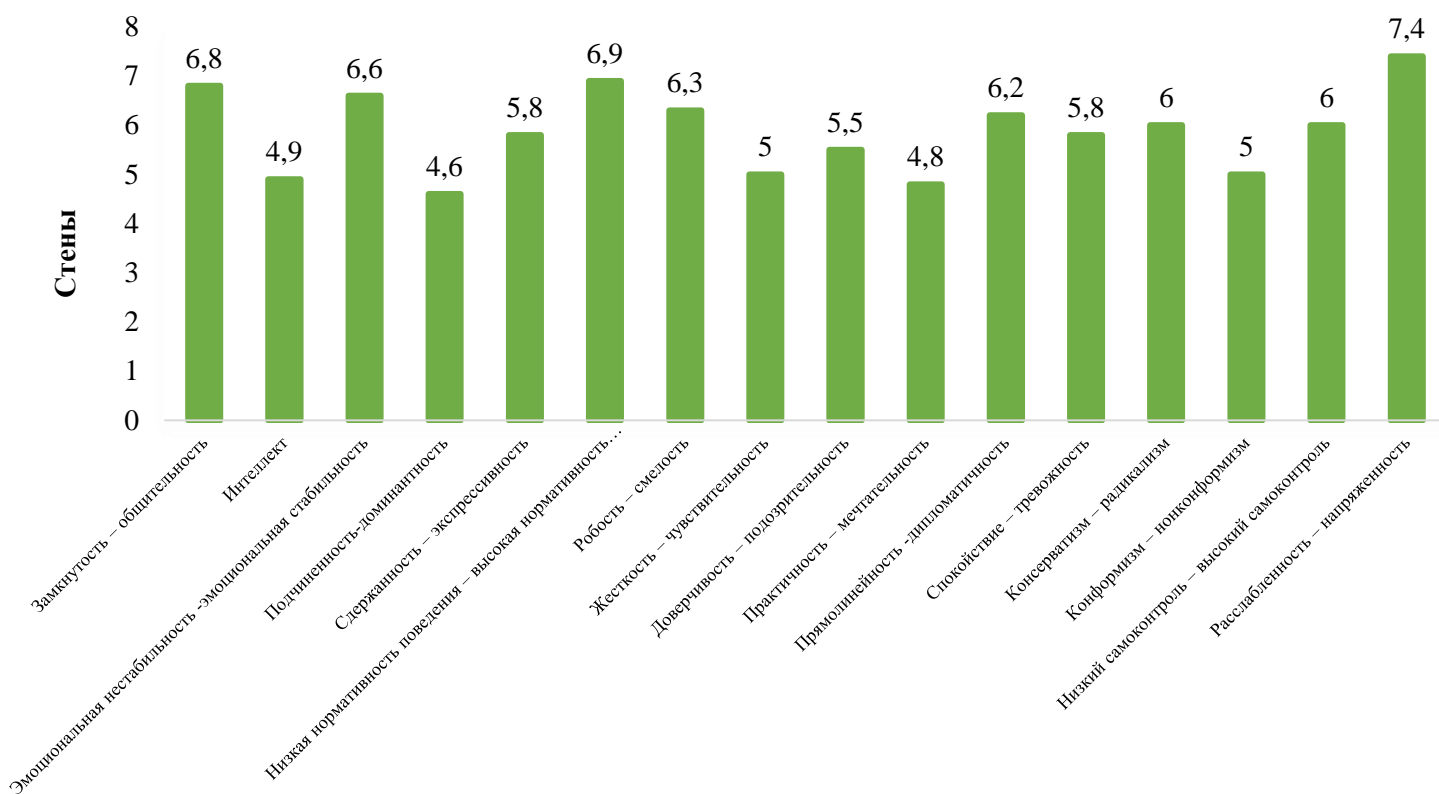


Рисунок 3. Средний уровень развития личностных особенностей респондентов на констатирующем этапе.

Данные показатели говорят нам о том, что у испытуемых развиты открытость, естественность, непринужденность, готовность к сотрудничеству; ответственность, стабильность, уравновешенность; энергичность, напряженность, фрустрированность. В то же время наименьшие показатели были получены по шкалам: «подчиненность-доминантность» – 4,6 стенов в среднем по группе (шкала E), «практичность-мечтательность» – 4,8 стенов по группе (шкала M), «интеллект» – 4,9 стенов по группе (шкала B) (рис. 3). Данные показатели говорят нам о том, что испытуемые достаточно уступчивые, тактичные, развиты кроткость, любезность, зависимость. У них развиты прозаичность, ориентация на внешнюю реальность, развитое конкретное воображение. Респонденты испытывают

затруднения в решении абстрактных задач, присутствует сниженная оперативность мышления.

На контрольном этапе анализ результатов методики «Личностный 16-ти факторный опросник Кеттелла» позволил выявить, что испытуемые достаточно уступчивые, тактичные, развиты кроткость, любезность, зависимость. У них развиты прозаичность, ориентация на внешнюю реальность, развитое конкретное воображение. Респонденты испытывают затруднения в решении абстрактных задач, присутствует сниженная оперативность мышления. В целом, полученные результаты на контрольном этапе совпадают с результатами первоначальной диагностики респондентов.

На следующем этапе эмпирического исследования провели анализ командных ролей по методики «Командные роли. Классификация ролей в группе» Р.М. Белбина. Методика позволяет рассмотреть следующие командные роли: «председатель / координатор»; «творец / формирователь»; «генератор идей / мыслитель»; «эксперт / оценщик»; «работник / исполнитель»; «исследователь / разведчик»; «дипломат / коллективист»; «реализатор / доводчик». Индивидуальные результаты каждого респондента на констатирующем и контрольном этапах представлены в Приложении 3.

Процентного соотношения ведущих ролей испытуемых в экспериментальной группе представлено на рисунке 4. Анализ полученных результатов говорит о том, что командную роль «председатель/координатор» предпочитает 20% испытуемых, роль «творец/формирователь» выбирают 8% респондентов, роль «генератор идей/мыслитель» зафиксирована у 4% опрошенных, роли «эксперт/оценщик» отдают предпочтение 16% испытуемых, роль «работник/исполнитель» выбирают 16% респондентов, на роли «исследователь/разведчик» останавливают свой выбор 12% опрошенных, роль «дипломат/коллективист» предпочитает 8% испытуемых, роль «реализатор/доводчик» зафиксирована у 16% респондентов.

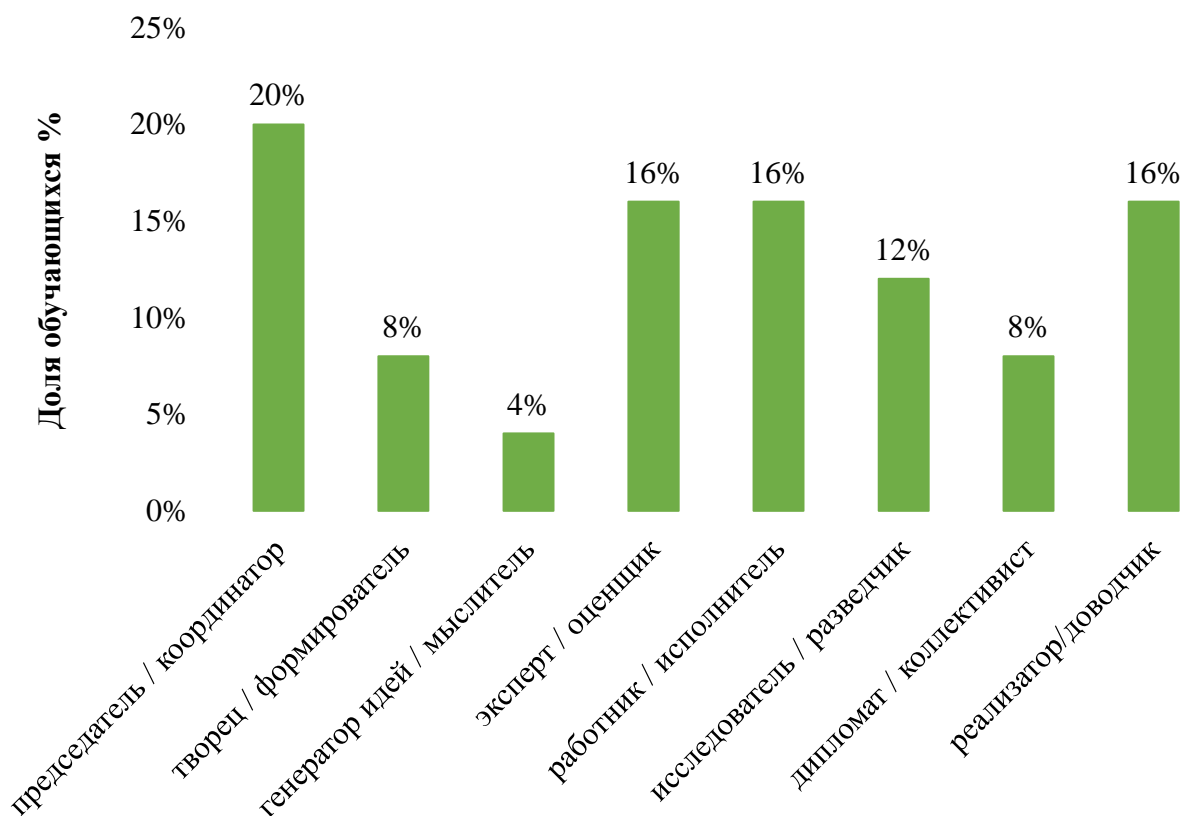


Рисунок 4. Процентное соотношение ведущих ролей испытуемых на констатирующем этапе.

Таким образом, можно сделать вывод, что в данной группе присутствует 20% испытуемых, которые являются зрелыми, разъясняют цели и расставляют приоритеты; 8% респондентов являются сильными личностями и способны работать в режиме высокого напряжения. В тоже время стоит отметить, что 4% опрошенных являются умными, неординарными, предлагают оригинальные идеи; 16% испытуемых трезво оценивают обстановку и рассматривают все варианты; 16% респондентов консервативны, дисциплинированы, надежны; 12% опрошенных являются энтузиастами и исследователями новых возможностей; 8% испытуемых являются хорошими слушателями и ориентированы на общество; 16% респондентов сознательны, всегда в поиске ошибок, недоработок.

На контрольном этапе также анализировали как изменились командные роли. Анализ полученных результатов говорит о том, что командную роль «работник/исполнитель» выбирают 40% респондентов, роль «генератор идей/мыслитель» зафиксирована у 4% опрошенных, роль «председатель/координатор» предпочитает 12% испытуемых, роль «творец/формирователь» выбирают 8% респондентов, роли «эксперт/оценщик» отдают предпочтение 4% испытуемых, роль «дипломат/коллективист» предпочитает 8% испытуемых, на роли «исследователь/разведчик» останавливают свой выбор 8% опрошенных, роль «реализатор/доводчик» зафиксирована у 16% респондентов.

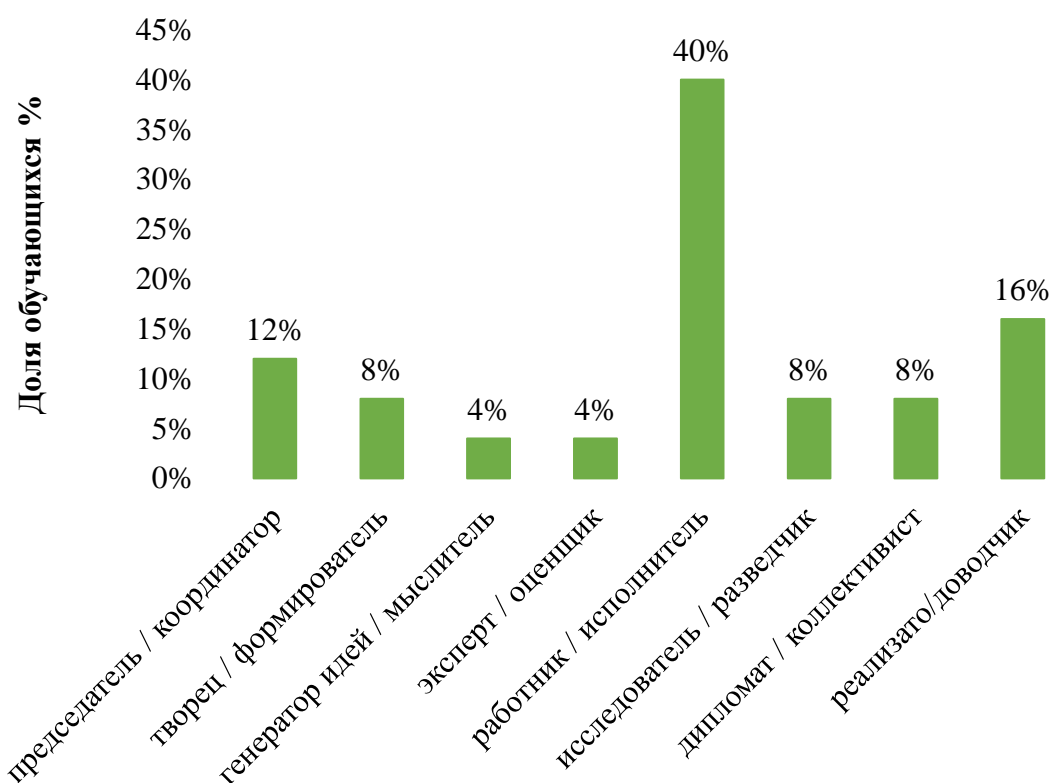


Рисунок 5. Процентное соотношение ведущих ролей испытуемых на контрольном этапе.

Таким образом, после применения экспериментального комплекса игр и упражнений используя профилактики межличностных конфликтов в женской школьной команде по волейболу девушки распределили свои роли, согласно своим

возможностям и требованиям тренера, для более успешного тренировочного процесса.

## ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Как и много лет назад спорт предъявляет высокие требования к психологическим и физическим возможностям человека. Тренировочный и соревновательный процесс нередко сопровождается возникновением конфликтных ситуаций, переходящих либо в непосредственное, открытое, конфликтное взаимодействие, либо в скрытый или внутриличностный конфликт.

Своевременная диагностика межличностных конфликтов в спортивных коллективах имеет важное значение для их профилактики особенностей и конструктивного разрешения. Основываясь на изученных психологических программах профилактики конфликтов в школьных командах, нами был разработан комплекс профилактики, который включает в себя профилактику психологических аспектов личности, так и развитие физических качеств спортсменов. Если речь идет о спорте высших достижений, то в тренерский штаб обязательно входит грамотный психолог, работающий с командой на всех этапах ее функционирования.

В данной работе исследуется возможность профилактики конфликтов исключительно за счет ресурсов тренера, капитана и остальных игроков команды. На основании данных школьной команды по волейболу МАОУ СОШ №65 разработан комплекс профилактики межличностных конфликтов. Мы считаем, что применение разработанного комплекса профилактики конфликтов способствовало предотвращению конфликтности в школьной команде девочек 14-16 лет. Результат спортивной деятельности школьной команды стал лучше. Также комплекс способствовал развитию взаимопомощи в команде; осознанию приоритета команды над личным; формированию и развитию благоприятного психологического климата; доверию членам команды в целом; развитию умения принимать быстрые и эффективные решения в сложной быстроменяющейся обстановке; осознанию собственной ценности в спортивной команде.

В результате проделанной работы были сделаны следующие выводы:

1. Владение учителем физической культуры современными технологиями управления и разрешения приоритета конфликтов даёт возможность целенаправленно регулировать взаимоотношения в группе, создавать положительный микроклимат и психологическую комфортность на учебных занятиях, что развивает интерес обучающихся к занятиям спортом и повышает результативность на соревнованиях.
2. Был разработан комплекс психологических игр и групповых упражнений для профилактики межличностных конфликтов в женской школьной команде по волейболу, учитывающий психологические особенности девочек подросткового возраста (14-16 лет), в результате применения которого в образовательном процессе, в школьной спортивной команде снизилась конфликтность.
3. Выявили, что после применения экспериментального комплекса доля девочек готовых к компромиссу и сотрудничеству увеличилась на 28% и 24% соответственно, а доля склонных к соперничеству друг с другом снизилась до 0%.
4. Также после применения экспериментального комплекса снизилась доля девочек в команде с ролью «председатель/координатор» на 8%, «эксперт/оценщик» – на 12%, «исследователь/разведчик» – на 4 %, при этом увеличилась доля с ролью «работник/исполнитель» на 24%.

Таким образом, цель научного исследования достигнута, поставленная гипотеза подтверждается.



### Список информационных источников

1. Агеев В.С. «Межгрупповое взаимодействие». М: Изд-во МГУ, 1990. 239 с.
2. Андреева Г.М. Социальная психология: Учебник, 2003 -149 с.
3. Барабанов, А. Г. Психологические резервы оптимизации спортивной деятельности / А. Г. Барабанов, А. П. Горячев, В. С. Никитин // Теория и практика физической культуры. - 2006. - № 5. - С. 28-29.
4. Барчуков И.С. Физическая культура и спорт: методология, теория, практика: учеб. пособие для студ.высш. учеб.заведений / И.С. Барчуков, А.А. Нестеров; под общ. ред. Н.Н. Маликова. – М.: Издательский центр «Академия», 2009.
5. Бондарчук, А. П. Периодизация спортивной тренировки/ А. П. Бондарчук. - Киев: Олимпийская литература, 2005. - 304 с.
6. Бороздина, Г. В. Психология и этика делового общения : учебник и практикум для вузов / Г. В. Бороздина, Н. А. Кормнова ; под общей редакцией Г. В. Бороздиной. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 392 с.
7. Бреус Е. Д.: Методические указания к спецкурсу "Психология стиль конфликта" "Прогнозирование, профилактика и диагностика конфликтов" Ч. I, Ростов н/Д, 2004г.
8. Василькова Ю.В., Василькова Т.А. Социальная педагогика: Курс лекций. – М., 2020 г.
9. Визитей Н. Н. Физическая культура и здоровье спортсмена / Н. Н. Визитей // Теория и практика физической культуры. – 2017. — 294 с.
10. Виханский О.С., Наумов А.И. Менеджмент: Учебник. – М.: 2023 г.- 369 с.
11. Власова В.М. Социально-философский анализ сущности человека в историческом контексте. М.: Изд-во МГСУ, 2003.
12. Ворочай И.С. Влияние спортивной специализации на стратегию поведения в конфликте // Научное сообщество студентов XXI столетия. – 2016.
13. Выготский, Л. С. Психология развития. Избранные работы / Л. С. Выготский. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 281 с.

14. Галкин В.В. Конфликты в спорте. Понятие и виды // Проспект. —2010. С. 113.
15. Глухов В.В. Основы менеджмента: Учебно-справочное пособие. – СПб: Специальная литература, 2005. – 327с.
16. Гогунев Е. Н., Мартыянов Б. И. Психология физического воспитания и спорта. М.: АСАДЕМІА, 2000.
17. Гришина Н.В. «Психология конфликта» 2-е изд. - СПб.: Питер, 2008.
18. Дмитриев А.В. «Социальный конфликт. Общее и особенное» - М.: Гардарики, 2002.
19. Джеймс У. Психология. М., 2011
20. Жуков А.Д. Спортивная энциклопедия жизнеобеспечения// Юнеско. — 2011. – 212-214 с.
21. Запрудский Ю.Г. «Конфликтология» - Ростов-на-Дону: Феникс, 2000. – 256 с.
22. Зазыкин В.Г. Психологическая профилактика конфликтов в коллективе // Фундаментальные исследования. – 2011. 293-298 с.
23. Ильин Е.П. Мотивация и мотивы - СПб: Издательство "Питер", 2011. С.401-405.
24. Ильин Е.П. Психология спорта // Питер. — 2021. — 352 с.
25. Крайнова Д. В., Концепция командных ролей Р. М. Белбина. — Академия педагогических идей Новация. Серия: Студенческий научный вестник. 2016. — 164-169 с.
26. Кайгородова А.С. Словарь терминов по спортивному праву – М., Советский спорт, 2005.
27. Ключев, Т.В. Изучение межличностных отношений в команде баскетболистов 10-12 лет // Ученые записки университета имени П.Ф. Лесгафта. — 2014. — 5-12 с.
28. Коломейцев, Ю. А. Социальная психология спорта: учеб.–метод, пособие/ Ю. А. Коломейцев– Мн.:БГПУ,2004.

29. Кузнецов С. Л. К вопросу изучения психологических особенностей мотивации спортсменов командных и индивидуальных видов спорта / СЛ. Кузнецов // Научные материалы 13 научно-практической конференции «Молодые ученые - столичному образованию». - М.: МГППУ, 2014.
30. Леонова Е. В. Эмпирические методы психологического исследования: Учебное пособие. – М.: НИЯУ МИФИ, 2014. – 324 с.
31. Линчевский Э. Э. "Контакты и конфликты". — М.: Экономика, 2000г.
32. Линчевский Э.Э. Мастерство управленческого общения: руководитель в повседневных контактах и конфликтах. – СПб.: Речь, 2002. — 256 с.
33. Неретин А.В. Преодоление межличностных конфликтов в спортивной команде / А.В. Неретин, А.П. Комаров, Д.В. Таможников// Современные проблемы науки и образования. — 2014. коллектива — 236 с.
34. Родионов А. В. Психология физического воспитания и спорта: учебник для ВУЗов/А. В. Родионов .М., 2004. – 368 с
35. Рудакова И.А. «Конфликтология» - Ростов-на-Дону: Феникс, 2005.
36. Романина Е. В. Результаты эксперимента по выявлению и изучению сбивающих факторов в тренировочной и соревновательной деятельности волейболистов / Е.В. Романина, Л.В. Булыкина, Ю.А. Хорева, В.А. Григорьев // Ученые записки университета имени П.Ф. Лесгафта. — 2014 . С. 19-25.
37. Савкина А.О. Методика диагностики сплоченности спортивной команды // Спортивный психолог. — 2015. С. 4.
38. Шалар О.Г. Психологическая совместимость женской гандбольной команды / О.Г. Шалар, Ю.А. Снопина, Е.А. Стрикаленко // Физическое воспитание студентов. — 2010. С. 109-112.

## Приложение 1

Таблица 1 – Результаты исследования по методике К.Томаса на констатирующем этапе

| № респондента | Количество баллов по шкалам |                |            |           |                | Предпочтение   |
|---------------|-----------------------------|----------------|------------|-----------|----------------|----------------|
|               | Соперничество               | Сотрудничество | Компромисс | Избегание | Приспособление |                |
| 1             | 3                           | 10             | 6          | 5         | 6              | Сотрудничество |
| 2             | 5                           | 4              | 11         | 5         | 5              | Компромисс     |
| 3             | 7                           | 10             | 3          | 5         | 5              | Сотрудничество |
| 4             | 3                           | 5              | 5          | 4         | 12             | Приспособление |
| 5             | 12                          | 5              | 3          | 4         | 6              | Соперничество  |
| 6             | 13                          | 5              | 5          | 3         | 4              | Соперничество  |
| 7             | 13                          | 5              | 5          | 3         | 4              | Соперничество  |
| 8             | 13                          | 5              | 5          | 3         | 4              | Соперничество  |
| 9             | 4                           | 7              | 3          | 10        | 6              | Избегание      |
| 10            | 12                          | 5              | 3          | 4         | 6              | Соперничество  |
| 11            | 2                           | 9              | 6          | 5         | 8              | Сотрудничество |
| 12            | 3                           | 5              | 6          | 10        | 7              | Приспособление |
| 13            | 7                           | 4              | 4          | 5         | 12             | Приспособление |
| 14            | 8                           | 7              | 1          | 1         | 13             | Приспособление |
| 15            | 13                          | 5              | 5          | 3         | 4              | Соперничество  |
| 16            | 4                           | 7              | 3          | 10        | 6              | Приспособление |
| 17            | 6                           | 5              | 3          | 4         | 12             | Приспособление |
| 18            | 7                           | 3              | 11         | 4         | 5              | Компромисс     |
| 19            | 4                           | 9              | 5          | 5         | 7              | Сотрудничество |
| 20            | 12                          | 5              | 3          | 4         | 6              | Соперничество  |
| 21            | 6                           | 10             | 5          | 7         | 2              | Сотрудничество |
| 22            | 6                           | 3              | 4          | 11        | 6              | Приспособление |
| 23            | 4                           | 10             | 6          | 5         | 5              | Сотрудничество |
| 24            | 5                           | 6              | 11         | 3         | 5              | Компромисс     |
| 25            | 13                          | 5              | 5          | 3         | 4              | Соперничество  |

Таблица 2 – Результаты исследования по методике К.Томаса на контрольном этапе

| № респондента | Количество баллов по шкалам |                |            |           |                | Предпочтение   |
|---------------|-----------------------------|----------------|------------|-----------|----------------|----------------|
|               | Соперничество               | Сотрудничество | Компромисс | Избегание | Приспособление |                |
| 1             | 3                           | 10             | 6          | 5         | 6              | Сотрудничество |
| 2             | 5                           | 4              | 11         | 5         | 5              | Компромисс     |
| 3             | 7                           | 10             | 3          | 5         | 5              | Сотрудничество |
| 4             | 3                           | 5              | 5          | 4         | 12             | Приспособление |
| 5             | 2                           | 9              | 6          | 5         | 8              | Сотрудничество |
| 6             | 7                           | 3              | 11         | 4         | 5              | Компромисс     |
| 7             | 5                           | 4              | 11         | 5         | 5              | Компромисс     |
| 8             | 5                           | 6              | 11         | 3         | 5              | Компромисс     |
| 9             | 7                           | 3              | 11         | 4         | 5              | Компромисс     |
| 10            | 3                           | 10             | 6          | 5         | 6              | Сотрудничество |
| 11            | 2                           | 9              | 6          | 5         | 8              | Сотрудничество |
| 12            | 3                           | 5              | 6          | 10        | 7              | Приспособление |
| 13            | 7                           | 4              | 4          | 5         | 12             | Приспособление |
| 14            | 3                           | 10             | 6          | 5         | 6              | Сотрудничество |
| 15            | 5                           | 4              | 11         | 5         | 5              | Компромисс     |
| 16            | 4                           | 10             | 6          | 5         | 5              | Сотрудничество |
| 17            | 2                           | 9              | 6          | 5         | 8              | Сотрудничество |
| 18            | 7                           | 3              | 11         | 4         | 5              | Компромисс     |
| 19            | 4                           | 9              | 5          | 5         | 7              | Сотрудничество |
| 20            | 3                           | 10             | 6          | 5         | 6              | Сотрудничество |
| 21            | 6                           | 10             | 5          | 7         | 2              | Сотрудничество |
| 22            | 5                           | 6              | 11         | 3         | 5              | Компромисс     |
| 23            | 4                           | 10             | 6          | 5         | 5              | Сотрудничество |
| 24            | 5                           | 6              | 11         | 3         | 5              | Компромисс     |
| 25            | 5                           | 4              | 11         | 5         | 5              | Компромисс     |

Таблиц 1 – Результаты исследования по тесту Кеттелла на констатирующем этапе.

| № респондент а | Шкалы |      |     |      |      |      |      |      |      |      |      |      |                |                |                |                |
|----------------|-------|------|-----|------|------|------|------|------|------|------|------|------|----------------|----------------|----------------|----------------|
|                | A     | B    | C   | E    | F    | G    | H    | I    | L    | M    | N    | O    | Q <sub>1</sub> | Q <sub>2</sub> | Q <sub>3</sub> | Q <sub>4</sub> |
| 1              | 7     | 7    | 3   | 6    | 6    | 5    | 8    | 3    | 6    | 4    | 8    | 5    | 4              | 3              | 7              | 6              |
| 2              | 7     | 8    | 7   | 6    | 4    | 6    | 8    | 4    | 8    | 4    | 5    | 5    | 4              | 3              | 7              | 8              |
| 3              | 9     | 8    | 7   | 2    | 4    | 5    | 7    | 6    | 6    | 4    | 8    | 6    | 6              | 5              | 7              | 9              |
| 4              | 8     | 6    | 6   | 4    | 3    | 8    | 7    | 3    | 8    | 6    | 5    | 6    | 3              | 3              | 6              | 8              |
| 5              | 6     | 8    | 9   | 6    | 5    | 7    | 6    | 3    | 8    | 6    | 7    | 5    | 5              | 4              | 7              | 5              |
| 6              | 7     | 7    | 5   | 4    | 6    | 8    | 8    | 6    | 5    | 3    | 6    | 6    | 8              | 7              | 4              | 7              |
| 7              | 7     | 7    | 8   | 7    | 6    | 7    | 8    | 3    | 6    | 6    | 8    | 6    | 5              | 5              | 5              | 6              |
| 8              | 7     | 4    | 9   | 2    | 8    | 10   | 5    | 5    | 4    | 5    | 4    | 7    | 8              | 6              | 9              | 10             |
| 9              | 5     | 3    | 7   | 3    | 10   | 6    | 4    | 7    | 6    | 7    | 9    | 4    | 7              | 5              | 8              | 9              |
| 10             | 6     | 5    | 8   | 4    | 6    | 9    | 8    | 4    | 5    | 3    | 7    | 7    | 7              | 8              | 5              | 6              |
| 11             | 5     | 6    | 6   | 6    | 5    | 8    | 9    | 8    | 7    | 4    | 6    | 3    | 9              | 5              | 7              | 7              |
| 12             | 8     | 5    | 5   | 8    | 7    | 8    | 6    | 5    | 4    | 2    | 8    | 5    | 7              | 3              | 8              | 8              |
| 13             | 7     | 7    | 8   | 2    | 4    | 7    | 7    | 6    | 5    | 5    | 7    | 4    | 7              | 6              | 5              | 7              |
| 14             | 6     | 3    | 6   | 5    | 7    | 6    | 5    | 7    | 3    | 5    | 5    | 6    | 6              | 4              | 6              | 9              |
| 15             | 7     | 4    | 7   | 4    | 3    | 5    | 6    | 3    | 5    | 4    | 4    | 5    | 5              | 5              | 5              | 8              |
| 16             | 5     | 4    | 5   | 7    | 5    | 8    | 8    | 5    | 6    | 3    | 6    | 7    | 7              | 5              | 4              | 6              |
| 17             | 6     | 2    | 6   | 3    | 6    | 7    | 4    | 4    | 5    | 7    | 7    | 5    | 6              | 6              | 6              | 7              |
| 18             | 8     | 5    | 8   | 6    | 10   | 6    | 5    | 6    | 4    | 5    | 8    | 6    | 5              | 4              | 8              | 8              |
| 19             | 7     | 4    | 7   | 2    | 4    | 8    | 7    | 8    | 7    | 8    | 5    | 8    | 6              | 7              | 5              | 6              |
| 20             | 9     | 3    | 5   | 9    | 7    | 7    | 6    | 5    | 5    | 6    | 6    | 7    | 5              | 8              | 6              | 8              |
| 21             | 7     | 6    | 6   | 5    | 6    | 7    | 4    | 3    | 6    | 4    | 6    | 5    | 7              | 6              | 4              | 7              |
| 22             | 6     | 2    | 8   | 4    | 9    | 5    | 5    | 7    | 7    | 5    | 5    | 6    | 6              | 4              | 7              | 9              |
| 23             | 8     | 5    | 7   | 7    | 8    | 7    | 5    | 4    | 4    | 3    | 4    | 6    | 5              | 5              | 5              | 6              |
| 24             | 7     | 3    | 6   | 2    | 5    | 6    | 7    | 5    | 3    | 6    | 5    | 7    | 6              | 4              | 5              | 8              |
| 25             | 5     | 2    | 6   | 3    | 3    | 7    | 6    | 6    | 5    | 7    | 8    | 8    | 7              | 6              | 6              | 7              |
| ср             | 6,8   | 4,96 | 6,6 | 4,68 | 5,88 | 6,92 | 6,36 | 5,04 | 5,52 | 4,88 | 6,28 | 5,88 | 6,04           | 5,08           | 6,08           | 7,44           |

Таблица 2 – Результаты исследования по тесту Кеттелла на контрольном этапе.

| №<br>респондент<br>а | Шкалы |          |         |          |          |          |          |          |          |          |          |         |                |                |                |                |
|----------------------|-------|----------|---------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|---------|----------------|----------------|----------------|----------------|
|                      | А     | В        | С       | Е        | F        | G        | Н        | I        | L        | М        | N        | O       | Q <sub>1</sub> | Q <sub>2</sub> | Q <sub>3</sub> | Q <sub>4</sub> |
| 1                    | 7     | 7        | 3       | 6        | 6        | 5        | 8        | 3        | 6        | 4        | 8        | 5       | 4              | 3              | 7              | 6              |
| 2                    | 7     | 8        | 7       | 6        | 4        | 6        | 8        | 4        | 8        | 4        | 5        | 5       | 4              | 3              | 7              | 8              |
| 3                    | 9     | 8        | 7       | 2        | 4        | 5        | 7        | 6        | 6        | 4        | 8        | 6       | 6              | 5              | 7              | 9              |
| 4                    | 8     | 6        | 6       | 4        | 3        | 8        | 7        | 3        | 8        | 6        | 5        | 6       | 3              | 3              | 6              | 8              |
| 5                    | 6     | 8        | 9       | 6        | 5        | 7        | 6        | 3        | 8        | 6        | 7        | 5       | 5              | 4              | 7              | 5              |
| 6                    | 7     | 7        | 5       | 4        | 6        | 8        | 8        | 6        | 5        | 3        | 6        | 6       | 8              | 7              | 4              | 7              |
| 7                    | 7     | 7        | 8       | 7        | 6        | 7        | 8        | 3        | 6        | 6        | 8        | 6       | 5              | 5              | 5              | 6              |
| 8                    | 7     | 4        | 9       | 2        | 8        | 10       | 5        | 5        | 4        | 5        | 4        | 7       | 8              | 6              | 9              | 10             |
| 9                    | 5     | 3        | 7       | 3        | 10       | 6        | 4        | 7        | 6        | 7        | 9        | 4       | 7              | 5              | 8              | 9              |
| 10                   | 6     | 5        | 8       | 4        | 6        | 9        | 8        | 4        | 5        | 3        | 7        | 7       | 7              | 8              | 5              | 6              |
| 11                   | 5     | 6        | 6       | 6        | 5        | 8        | 9        | 8        | 7        | 4        | 6        | 3       | 9              | 5              | 7              | 7              |
| 12                   | 8     | 5        | 5       | 8        | 7        | 8        | 6        | 5        | 4        | 2        | 8        | 5       | 7              | 3              | 8              | 8              |
| 13                   | 7     | 7        | 8       | 2        | 4        | 7        | 7        | 6        | 5        | 5        | 7        | 4       | 7              | 6              | 5              | 7              |
| 14                   | 6     | 3        | 6       | 5        | 7        | 6        | 5        | 7        | 3        | 5        | 5        | 6       | 6              | 4              | 6              | 9              |
| 15                   | 7     | 4        | 7       | 4        | 3        | 5        | 6        | 3        | 5        | 4        | 4        | 5       | 5              | 5              | 5              | 8              |
| 16                   | 5     | 4        | 5       | 7        | 5        | 8        | 8        | 5        | 6        | 3        | 6        | 7       | 7              | 5              | 4              | 6              |
| 17                   | 6     | 2        | 6       | 3        | 6        | 7        | 4        | 4        | 5        | 7        | 7        | 5       | 6              | 6              | 6              | 7              |
| 18                   | 8     | 5        | 8       | 6        | 10       | 6        | 5        | 6        | 4        | 5        | 8        | 6       | 5              | 4              | 8              | 8              |
| 19                   | 7     | 4        | 7       | 2        | 4        | 8        | 7        | 8        | 7        | 8        | 5        | 8       | 6              | 7              | 5              | 6              |
| 20                   | 9     | 3        | 5       | 9        | 7        | 7        | 6        | 5        | 5        | 6        | 6        | 7       | 5              | 8              | 6              | 8              |
| 21                   | 7     | 6        | 6       | 5        | 6        | 7        | 4        | 3        | 6        | 4        | 6        | 5       | 7              | 6              | 4              | 7              |
| 22                   | 6     | 2        | 8       | 4        | 9        | 5        | 5        | 7        | 7        | 5        | 5        | 6       | 6              | 4              | 7              | 9              |
| 23                   | 8     | 5        | 7       | 7        | 8        | 7        | 5        | 4        | 4        | 3        | 4        | 6       | 5              | 5              | 5              | 6              |
| 24                   | 7     | 3        | 6       | 2        | 5        | 6        | 7        | 5        | 3        | 6        | 5        | 7       | 6              | 4              | 5              | 8              |
| 25                   | 5     | 2        | 6       | 3        | 3        | 7        | 6        | 6        | 5        | 7        | 8        | 8       | 7              | 6              | 6              | 7              |
| ср                   | 6,8   | 4,9<br>6 | 6,<br>6 | 4,6<br>8 | 5,8<br>8 | 6,9<br>2 | 6,3<br>6 | 5,0<br>4 | 5,5<br>2 | 4,8<br>8 | 6,2<br>8 | 5,<br>8 | 6,0<br>4       | 5,0<br>8       | 6,0<br>8       | 7,<br>4        |

Таблица 3 – Результаты исследования по тесту Р.М. Белбина «Командные роли»  
на констатирующем этапе.

| №<br>ИСПЫТУЕМОГО | Председатель /<br>Координатор | Творец /<br>Формирователь | Генератор идей /<br>Мыслитель | Эксперт /<br>Оценщик | Работник /<br>Исполнитель | Исследователь /<br>Разведчик | Дипломат /<br>Коллективист | Реализатор /<br>Доводчик | Роль в<br>коллективе          |
|------------------|-------------------------------|---------------------------|-------------------------------|----------------------|---------------------------|------------------------------|----------------------------|--------------------------|-------------------------------|
| 1                | 8                             | 7                         | 12                            | 5                    | 18                        | 2                            | 9                          | 9                        | Работник/исполнитель          |
| 2                | 12                            | 9                         | 7                             | 5                    | 9                         | 9                            | 10                         | 9                        | Председатель/координатор      |
| 3                | 6                             | 7                         | 7                             | 19                   | 5                         | 12                           | 9                          | 5                        | Эксперт/оценщик               |
| 4                | 10                            | 7                         | 13                            | 2                    | 6                         | 17                           | 11                         | 4                        | Исследователь/разведчик       |
| 5                | 7                             | 6                         | 11                            | 8                    | 15                        | 13                           | 8                          | 2                        | Работник/исполнитель          |
| 6                | 14                            | 3                         | 13                            | 9                    | 5                         | 12                           | 10                         | 4                        | Председатель/координатор      |
| 7                | 3                             | 14                        | 2                             | 13                   | 19                        | 11                           | 1                          | 7                        | Работник/исполнитель          |
| 8                | 11                            | 15                        | 7                             | 3                    | 10                        | 4                            | 10                         | 10                       | Творец/формирователь          |
| 9                | 6                             | 1                         | 15                            | 7                    | 5                         | 2                            | 16                         | 18                       | Реализатор/доводчик           |
| 10               | 11                            | 10                        | 3                             | 11                   | 11                        | 8                            | 13                         | 3                        | Дипломат/коллективист         |
| 11               | 17                            | 5                         | 2                             | 4                    | 9                         | 14                           | 7                          | 12                       | Председатель/координатор      |
| 12               | 4                             | 8                         | 3                             | 16                   | 6                         | 15                           | 12                         | 6                        | Эксперт/оценщик               |
| 13               | 11                            | 12                        | 3                             | 10                   | 5                         | 13                           | 6                          | 10                       | Исследователь/разведчик       |
| 14               | 6                             | 17                        | 12                            | 5                    | 10                        | 4                            | 9                          | 6                        | Творец/формирователь          |
| 15               | 2                             | 10                        | 8                             | 6                    | 11                        | 18                           | 13                         | 2                        | Исследователь/разведчик       |
| 16               | 16                            | 4                         | 9                             | 14                   | 5                         | 15                           | 2                          | 5                        | Председатель/координатор      |
| 17               | 1                             | 17                        | 2                             | 9                    | 18                        | 8                            | 1                          | 14                       | Работник/исполнитель          |
| 18               | 11                            | 3                         | 8                             | 2                    | 14                        | 7                            | 6                          | 19                       | Реализатор/доводчик           |
| 19               | 17                            | 12                        | 2                             | 5                    | 16                        | 6                            | 8                          | 4                        | Председатель/координатор      |
| 20               | 2                             | 15                        | 11                            | 17                   | 7                         | 9                            | 8                          | 1                        | Эксперт/оценщик               |
| 21               | 6                             | 10                        | 5                             | 17                   | 8                         | 15                           | 4                          | 5                        | Эксперт/оценщик               |
| 22               | 2                             | 2                         | 14                            | 4                    | 15                        | 7                            | 16                         | 10                       | Дипломат/коллективист         |
| 23               | 4                             | 13                        | 6                             | 8                    | 12                        | 11                           | 1                          | 15                       | Реализатор/доводчик           |
| 24               | 10                            | 11                        | 18                            | 7                    | 2                         | 9                            | 10                         | 3                        | Генератор идей /<br>Мыслитель |
| 25               | 10                            | 14                        | 1                             | 5                    | 2                         | 16                           | 3                          | 19                       | Реализатор/доводчик           |



Таблица 4 – Результаты исследования по тесту Р.М.Белбина «Командные роли»  
на контрольном этапе

| №<br>испытуемого | Председатель /<br>Координатор | Творец /<br>Формирователь | Генератор идей /<br>Мыслитель | Эксперт /<br>Оценщик | Работник /<br>Исполнитель | Исследователь /<br>Разведчик | Дипломат /<br>Коллективист | Реализатор /<br>Доводчик | Роль в<br>коллективе         |
|------------------|-------------------------------|---------------------------|-------------------------------|----------------------|---------------------------|------------------------------|----------------------------|--------------------------|------------------------------|
| 1                | 8                             | 7                         | 12                            | 5                    | 18                        | 2                            | 9                          | 9                        | Работник /<br>Исполнитель    |
| 2                | 12                            | 9                         | 7                             | 5                    | 9                         | 9                            | 10                         | 9                        | Председатель<br>/Координатор |
| 3                | 1                             | 17                        | 2                             | 9                    | 18                        | 8                            | 1                          | 14                       | Работник /<br>Исполнитель    |
| 4                | 10                            | 7                         | 13                            | 2                    | 6                         | 17                           | 11                         | 4                        | Исследователь<br>/ Разведчик |
| 5                | 7                             | 6                         | 11                            | 8                    | 15                        | 13                           | 8                          | 2                        | Работник /<br>Исполнитель    |
| 6                | 14                            | 3                         | 13                            | 9                    | 5                         | 12                           | 10                         | 4                        | Председатель<br>/Координатор |
| 7                | 3                             | 14                        | 2                             | 13                   | 19                        | 11                           | 1                          | 7                        | Работник /<br>Исполнитель    |
| 8                | 11                            | 15                        | 7                             | 3                    | 10                        | 4                            | 10                         | 10                       | Творец /<br>Формирователь    |
| 9                | 6                             | 1                         | 15                            | 7                    | 5                         | 2                            | 16                         | 18                       | Реализатор /<br>Доводчик     |
| 10               | 11                            | 10                        | 3                             | 11                   | 11                        | 8                            | 13                         | 3                        | Дипломат /<br>Коллективист   |
| 11               | 17                            | 5                         | 2                             | 4                    | 9                         | 14                           | 7                          | 12                       | Председатель<br>/Координатор |
| 12               | 4                             | 8                         | 3                             | 16                   | 6                         | 15                           | 12                         | 6                        | Эксперт /<br>Оценщик         |
| 13               | 11                            | 12                        | 3                             | 10                   | 5                         | 13                           | 6                          | 10                       | Исследователь<br>/ Разведчик |
| 14               | 6                             | 17                        | 12                            | 5                    | 10                        | 4                            | 9                          | 6                        | Творец /<br>Формирователь    |
| 15               | 2                             | 10                        | 8                             | 6                    | 11                        | 18                           | 13                         | 2                        | Исследователь<br>/ Разведчик |
| 16               | 3                             | 14                        | 2                             | 13                   | 19                        | 11                           | 1                          | 7                        | Работник /<br>Исполнитель    |
| 17               | 1                             | 17                        | 2                             | 9                    | 18                        | 8                            | 1                          | 14                       | Работник /<br>Исполнитель    |
| 18               | 11                            | 3                         | 8                             | 2                    | 14                        | 7                            | 6                          | 19                       | Реализатор /<br>Доводчик     |

|    |    |    |    |   |    |    |    |    |                               |
|----|----|----|----|---|----|----|----|----|-------------------------------|
| 19 | 8  | 7  | 12 | 5 | 18 | 2  | 9  | 9  | Работник /<br>Исполнитель     |
| 20 | 7  | 6  | 11 | 8 | 15 | 13 | 8  | 2  | Работник /<br>Исполнитель     |
| 21 | 8  | 7  | 12 | 5 | 18 | 2  | 9  | 9  | Работник /<br>Исполнитель     |
| 22 | 2  | 2  | 14 | 4 | 15 | 7  | 16 | 10 | Дипломат /<br>Коллективист    |
| 23 | 4  | 13 | 6  | 8 | 12 | 11 | 1  | 15 | Реализатор /<br>Доводчик      |
| 24 | 10 | 11 | 18 | 7 | 2  | 9  | 10 | 3  | Генератор идей<br>/ Мыслитель |
| 25 | 10 | 14 | 1  | 5 | 2  | 16 | 3  | 19 | Реализатор /<br>Доводчик      |