

СТИЛЬ РУКОВОДСТВА СПОРТИВНОЙ КОМАНДОЙ

Докладчик: Криловецкий А., студент гр. ТМ-92, СумДУ

Докладчик: Лавский В., студент гр. ЖТ -02, СумДУ

Научный руководитель: Денисенко В. И., ст. преподаватель каф. физ. воспитания

В сфере спортивной деятельности межличностные отношения осложняются противоборством и соперничеством, и наблюдаются как у рядовых членов группы, так и у тренеров. Тренер должен быть личностью требовательной. Без этого трудно рассчитывать на успех в работе. Строгость в системе «тренер - спортсмен» должна иметь пределы. Излишняя строгость чревата воспитанием у спортсмена таких нежелательных качеств, как безропотное и бездушное исполнение распоряжений тренера, механическое подчинение его воле, заискивание, стремление сделать все в угоду тренеру.

В процессе многолетней работы у каждого тренера складывается характерный для него стиль руководства, управления командой или отдельными спортсменами. Под воздействием многих факторов (смена коллектива, повышение мастерства спортсменов, развитие личности и т. д.) он может меняться или оставаться постоянным.

Итак, что же такое «стиль»?

Под стилем понимают повторяющиеся особенности, типичные черты, формы выражения. Ряд словосочетаний, таких, как стиль работы, стиль управления, стиль взаимоотношений, стали терминами.

Под стилем руководства в психологии понимаются : «...индивидуально-типические особенности целостной, относительно устойчивой системы способов, методов, приемов воздействия руководителя на коллектив с целью эффективного выполнения управленческих функций». Типы руководителей и соответствующие им стили руководства были впервые исследованы немецким психологом Куртом Левиным (1938), которому принадлежат и названия основных стилей: авторитарный, демократический и либеральный, или свободный, попустительский.

Предложенная им классификация оказалась удивительно долговечной и с небольшими изменениями действует и в наши дни (в некоторых современных публикациях авторитарный стиль заменен

директивным, а демократический – коллегиальным, но суть, содержание терминов осталось прежними.)

Авторитарный, или директивный, стиль работы тренера характеризуется полным его единоначалием, т.е. единоличным принятием решений (причем только собственной формулировки), стремлением оставить за собой исключительное право поощрять и наказывать. Все руководящие воздействия тренера-автократа облекаются в форму приказа, ультимативных требований, распоряжений. Какие-либо отклонения, неточности при их выполнении, проявление инициативы и самостоятельности вызывает реакцию в виде взысканий, наказаний, выговоров, лишения льгот и т.д. Такой тренер тщательно и строго контролирует всю деятельность и поведение спортсменов, но не с целью проявить заботу о них, помочь им, а с единственным стремлением – все сделать для того, чтобы не сорвать выполнение поставленной перед ним, тренером, задачи.

Тренеры с директивным стилем управления обычно с симпатией относятся к тем, кто не возражает им ни в чем, кто не согласен с любыми их предложениями. Поэтому в коллективах, ими руководимых, бывают, как правило, «любимчики», которые не всегда пользуются уважением среди товарищей. В общении с остальными своими учениками и с коллегами тренеры-автократы держатся на расстоянии, а если и допускают вербальные контакты, то только кратковременные, часто переходящие в грубость, несдержанность, бестактность. Не умея найти оптимальный, ровный тон в общении со своими учениками, они при неудачных их выступлениях раздражаются руганью, оскорблениями, а при удачных – склонны к лести и заискиванию. Естественно, что такой стиль руководства тренера создает в спортивном коллективе нездоровый психологический климат и конфликтные ситуации.

Демократический, или коллегиальный, стиль руководства характеризуется передачей тренером части своих полномочий и функций членам коллектива или своим помощникам. Для принятия тех или иных решений тренер-демократ привлекает весь коллектив или актив, обсуждая и согласовывая с ним все предложения.

Развивая дискуссию и обсуждая вопросы, касающиеся деятельности коллектива, тренер развивает личную деловую инициативу и самостоятельность у своих подопечных, не пересекая ту грань, за которой он может оказаться у них на поводу. Коллективно

обсуждая те или иные проблемы, тренер-демократ делает это не ради формы. Он действительно желает знать мнение спортсменов, чтобы учесть его, принимая решение. Вместе с тем ответственные и срочные дела, требующие немедленных действий, тренер выполняет сам.

В общении со своими учениками у тренера, пользующегося коллегиальными методами управления, отсутствует диктаторский тон, нет раздраженности и нервозности. Все обращения выполняются им в форме просьб, советов, рекомендаций.

Контролируя деятельность членов коллектива, тренер старается сосредоточить свой контроль на главном, не переходя на мелочную опеку. В отношении с людьми он объективен, справедлив, вежлив, деликатен, доброжелателен и всегда доступен для контакта, в работе не боится конкуренции, а в своем окружении предпочитает видеть квалифицированных специалистов.

Либеральный (попустительский, или свободный) стиль руководства характеризуется минимальным вмешательством тренера в процесс управления командой. Такой тренер находится как бы в стороне от того, чем занимаются все ее члены. Контроль за деятельностью подчиненных он осуществляет от случая к случаю, основное свое назначение видит в снабжении их информацией и посредничестве между своим коллективом и другими, что мешает ему знать внутренние процессы взаимодействия.

Требования, советы, рекомендации в общении с учениками у тренера-либерала отсутствуют, их заменяют просьбы и уговоры. Любые объяснения нарушения дисциплины, невыполнения задания он принимает без критической оценки.

Такой тренер крайне равнодушен к мнению учеников и окружающих, малообщителен и безынициативен во всем, безразличен к своей управленческой деятельности.

В жизни редко встречаются тренеры, деятельность которых четко укладывалась бы в рамки одного стиля руководства. Обычно в своей работе любой тренер применяет все три стиля, но выраженность каждого из них бывает различной. Преобладание одного или двух из них характеризует тот или иной индивидуальный стиль руководства тренера.

Таким образом, «под индивидуальным стилем руководства (ИСП) нужно понимать одновременное, определенное сочетание разной степени выраженности директивности, коллегиальности и либеральности (Д – К – Л)»*

Согласно классификации А. Л. Журавлева, сочетание и выраженность стилей могут быть следующими:

Д – 1 – 1 – директивный стиль руководства;

1 – К – 1 – коллегиальный стиль руководства;

1 – 1 – Л – либеральный стиль руководства.

Здесь буквенное выражение соответствует высокой выраженности данного стиля, а «1» - низкой выраженности остальных. Если же два стиля выражены примерно одинаково и доминируют над третьим, то такой стиль руководства следует отнести к промежуточному.

Например: Д – К – 1 – директивно-коллегиальный,

Д – 1 – Л – директивно-либеральный,

1 – К – Л – коллегиально-либеральный.

В практической деятельности можно встретить такие формы руководства, когда ни один из стилей не преобладает над другим. Такой метод управления А. Л. Журавлев относит к смешанному типу руководства.

Индивидуальный стиль руководства тренера оказывает воздействие на многие стороны жизнедеятельности команды и в то же время сам подвержен воздействиям ряда объективных и субъективных факторов.

ЛИТЕРАТУРА:

1. Журавлев А. Л. Стиль руководства для управления социально-психологическим климатом коллектива. В сб.: Социально-психологический климат коллектива. Теория и практика. – М., Наука, 1979.- с. 134-145.
2. Насыров И. И., Галеев В. Х. О некоторых вопросах групповой спортивной деятельности. Тезисы докладов Уральской межвузовской конференции. – Пермь, 1975.- с.117-178.
3. Шибутани Т. Социальная психология. – М., Прогресс, 1969.- с.341.

Науково-теоретична конференція викладачів, аспірантів, співробітників та студентів кафедри фізичного виховання і спорту : тези доповідей, 26 квітня 2012 р., м. Суми / Відп. за вип. А.Є. Шепелєв. - Суми : СумДУ, 2012.