Министерство образования Республики Беларусь

Учреждение образования

«Гомельский государственный университет

имени Франциска Скорины»

Факультет психологии и педагогики

Кафедра психологии

**Формирование лидерских качеств в командных видах спорта**

Курсовая работа

Исполнитель

студент группы ПС-23 Е.С.Морозько

Научный руководитель

кандидат педагогических наук,

доцент В.Н. Дворак

Гомель 2023

**Содержание**

|  |  |
| --- | --- |
| Введение . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . | 3 |
| 1  Теоретические основы изучения лидерства в спортивной команде. . . . . . | 5 |
| 1.1 Лидерство как социально-психологическая проблема . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . | 5 |
| 1.2 Лидерство в спортивной команде . . . . . . . . . . . . . . . . | 13 |
| 2 Эмпирические исследования формирования лидерских качеств в спортивной команде…………………………………………………………. | 20 |
| 2.1 Организация и методы эмпирического исследования………………. | 20 |
| 2.2 Результаты исследования, анализ и интерпретация данных……….. | 23 |
| Заключение . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . | 27 |
| Список использованных источников . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . | 29 |
| Приложение А Опросник «Способен ли ты быть лидером?»........................... | 31 |
| Приложение Б Методика «Q-сортировка»...................................................... | 36 |

**Введение**

Знание социально-психологических основ построения взаимоотношений и управления спортивной командой может помочь тренеру сделать деятельность всей команды наиболее эффективной. Спортивная деятельность является коллективной, происходит при участии других людей. Спортивная команда – это группа со своими психологическими характеристиками, внутри которой существуют определенные отношения между игроками. Создать определенный социально-психологический климат в спортивной команде и подобрать такой коллектив, в котором участники не только хорошо взаимодействуют на поле, но и как личности гармонично сочетаются друг с другом и выстраивают правильную команду работу, - это огромная работа и большая педагогическая задача.                                               Помимо влияния субъективных и объективных факторов на взаимоотношение в команде, социально-психологические факторы играют не мало важную роль. Социально-психологический феномен лидерства является одним из главных факторов.

Исследования феномена лидерства начались в начале 20-го века. Многие психологи внесли значительный вклад в изучение этого феномена. "Теория черт" американских ученых К.Берда и Р.Стогдилли, попытавшихся определить качества необходимые лидерам; бихевиористские тенденции, распространенные в социальной психологии того времени и "ситуационнаятеория" разработка которой велась такими учёными, как Д.Макгрегор, К.Левин и Р.Риккерт; "синтетическая теория" ученых Б.Басса, Ф.Фидлера и Ж.Жостана стала компромиссом прошлых теорий.

Помимо создания концепций лидерства, учёные также изучали стили лидерства. Американские ученые Р.Липпит, Р.Уайт и К.Левин провели серию экспериментов и вывели 3 основные стили лидерства - авторитарный, демократический и либеральный, которые стали традиционными в социальной психологии. В отечественной социальной психологии разработка вопросов лидерства была очень сложной и порой противоречивой. Первыми исследованиями в этой области были работы Е.А.Аркина, С.О.Лазинского, Л.П. Здгоровского, А.О.Залужного и других. Эти исследования касались в основном вопросов лидерства в группах и коллективах детей.

*Цель работы:* изучить особенности формирования лидерских качеств в командных видах спорта

*Задачи:*

– проанализировать теоретические подходы по проблемам развития лидерских качеств у спортсменов;

– раскрыть содержание понятия «лидерские качества в команде»;

– изучить влияние лидерских качеств в командных видах спорта;

*Методы исследования:* метод изучения и теоретического анализа учебно-методической и научной литературы; метод обобщения и систематизация фактов и явлений; метод структурирования фактического материала;

*Методики исследования*: тест-опросник “Способен ли ты быть лидером?”, методика Q-сортировка

*Актуальность работы* заключается в том, что знание социально-психологических основ формирования взаимоотношений, управления спортивной командой, помогает тренеру сделать более эффективной деятельность всего коллектива. Выделение лидеров из общей массы может, как помочь тренеру в его деятельности, так и усложнить её. Условия и возможности проявление лидерских качеств в спортивной команде представляются нам особенно интересными.

*Научная новизна* заключается в дополнении, расширении и обогащении теоретических представлений о формировании лидерских качеств в команде.

*Практическая значимость* состоит в том, что результаты исследования углубляют научные знания о проблеме формировании лидерских качеств в командных видах спорта, поскольку они обусловлены потребностями современного этапа развития спорта, а также выступают основой для проведения дальнейших исследований и разработки теоретических оснований повышения психологической компетентности психологов и тренеров.

**1 Теоретические основы изучения лидерства в спортивной команде**

**1.1 Лидерство как социально-психологическая проблема**

Согласно общепринятому определению, лидерство является процессом, при котором один член группы (лидер) организует и направляет других к достижению конкретной общей цели. В ранних теориях лидерства – например, в теории о влиянии выдающейся личности на ход истории – считалось, что лидеры обладают особыми качествами, отличающими их от других людей. Однако изучение биографий многих лидеров в человеческой истории не подкрепляет это предположение [1, с. 256].

Лидерство – это искусство влияния на людей, вдохновения их на то, чтобы они по доброй воле стремились достичь неких целей.

Лидер-это человек, который объединяет, направляет, принимает и поддерживает действия всей группы. Это человек, за которым группа признает право принимать решения в ситуациях, имеющих для них смысл,то есть человек, обладающий наибольшим авторитетом, который фактически играет центральную роль в организации совместной деятельности и координации отношений в данной группе [2, c. 288].

Люди следуют за лидерами главным образом потому, что они предоставляют (хотя и необязательно фактически дают) средства для удовлетворения их наиболее важных потребностей и указывают им правильное направление их деятельности [3, c. 459].

Существует два психологических типа лидера: "игрок" и "открытый". Первые внешне эффектны, надежны и кажутся гибкими. Как таковые, они преследуют только свои интересы и быстро меняют свою позицию. В действительности они не умеют работать в полную силу и обладают слабыми навыками решения проблем[4, c. 106].

“Открытые” лидеры менее заметны, но они последовательны, берутся за сложные дела и решают их добросовестно, завоевывая доверие и уважение. Они также гибкие и отзывчивые, но смотрят в будущее, а не живут сегодняшним днём. Это настоящий лидер, обладающий непререкаемым авторитетом перед своими подчиненными.

Подчиненным импонируют лидеры, которые берут на себя ответственность, смело принимают решения и честно признают ошибки. Терпимость к слабостям людей в той мере, в какой они не мешают работе, также способствует авторитету[5, c. 21].

Каждый исследователь выделяет качества и навыки, которыми должны обладать лидеры, например, Л.С. Вечер [8, c. 288] называет следующие:

* Предусмотрительность. Лидеры должны уметь ставить организационные цели и объяснять их значение другим. По мере расширения дела, цели организации, а значит и работа лидера, становятся более сложными, и если лидеры не информируют своих коллег о своих планах и не определяют потенциал их реализации, отношение к работе и моральный дух будут ухудшаться, и в конечном итоге все хорошие инициативы сойдут на нет.
* Разумность. То, какие решения принимает высшее руководство организации, может рассказать о многом. Например, руководители успешных компаний, как правило, тратят много времени на сбор и обработку информации.
* Умение оценить качества подчиненных и делать все возможное, чтобы они "отдавались" работе. Работать с талантами сложнее, чем с подхалимами и неизвестными, поэтому многие, казалось бы, перспективные компании потерпели неудачу.
* Активность. Руководители истощаются физически, умственно и эмоционально. Выносливость – ключ к успешному руководству.
* Категоричность. Лидеры выбирают новые пути в своей работе, идут на всевозможные риски и часто терпят неудачу в своих начинаниях. Способность отскочить назад после неудачи,"протолкнуть" идеи, которые скептики уже давно похоронили, и не реагировать слишком остро, очень важна. Уверенность в себе сильно зависит от семьи, друзей и конкретных обстоятельств. В США, например, неудачи рассматриваются как часть учебного процесса.
* Постоянство - это лакмусовая бумажка, которая определяет хорошего лидера. Компетентность лидера во многом зависит от предсказуемости методов, установок и подхода к принятию решений. Это качество наиболее важно, когда полномочия руководителя распределены между членами команды.
* Беспристрастие. При построении отношений с людьми мы по-разному интерпретируем это понятие. Необходимо подчеркнуть, что справедливость и последовательность взаимосвязаны, например, когда руководитель ожидает от подчиненных такого вклада, который гарантирует их положение в компании, важно, чтобы правила применялись ко всем без исключения. Справедливость, с которой решаются эти вопросы, оказывает значительное влияние на моральный дух компании.
* Холодность. Лидеры должны действовать безжалостно, когда это необходимо. Безжалостность не обязательно означает жестокость или бесчувственность. Моральные и этические принципы лидера являются важной частью его влияния на организацию, и если многие сотрудники считают эти принципы разумными, они, как правило, будут положительно оценивать все действия лидера.
* Рефлексия. Многие лидеры эксцентричны и эгоцентричны. Поэтому очень важно, чтобы у лидера хватало характера спрашивать, почему он делает то, что делает, каковы его сильные и слабые стороны, и извлекать уроки как из своих успехов, так и из неудач. В большинстве случаев у лидеров есть кто-то, кому они могут доверить решение таких проблем вместе с ними.
* Навыки. Лидеры должны уметь говорить и слушать. Им необходимо научиться устанавливать и поддерживать эффективность работы персонала и определять стили принятия решений. Лидеры должны знать, как поощрять и, если необходимо, делать выговоры. Другими словами, они должны уметь делегировать часть своих полномочий другим.

Р.С. Уэнберг [6, с. 172] утверждает, что хотя не существует четкого "набора" характеристик, гарантирующих становление лидером, тем не менее, успешным лидерам присущи следующие характеристики:

-интеллектуальные способности;

-терпимость;

-сопереживание;

-внутренняя мотивация;

-эластичность;

-гордость;

-уверенность в себе;

-оптимизм.

# Основные концепции лидерства.

Личностный подход (теория"лидерских черт") [7, c. 208] В 1920-х годах ученые пытались определить черты и характеристики личности, присущие ключевым лидерам. Они рассматривали лидерские черты как относительно стабильные характеристики, такие как интеллект, независимость и уверенность в себе. Эти исследователи были сторонниками теории черт личности и считали, что именно определенные черты личности делают их лидерами в конкретной ситуации.

Социологи, занимавшиеся разработкой теории "лидерских черт", изучали лидерство в различных социальных группах на уровне "микросреды", таких как родители, знакомые и близкие родственники. Они выделили десять качеств, которыми обладают лидеры, включая чувство юмора, такт, предусмотрительность, интеллект, внимание, энергию и силу характера. Свою главную задачу они видели в том, чтобы найти необходимые черты в лидерах, и пытались найти универсальные характеристики, присущие лидерам политических партий и преступного мира. Основной недостаток теории "лидерских черт" заключается в том, что она предполагает, что способность руководить является врожденной, что лидеры наделены определенными чертами, которые передаются генетически, и что способность управлять присуща ограниченной группе людей, которые определяют социально-исторические процессы. Таким образом, получается, что лидеры и лидерство -это не продукт конкретных социальных условий, ситуаций или отношений, а комплекс врожденных биопсихологических черт, которые наделяют силой тех, кому эти черты передаются [8, c. 21].

Этот подход вышел из употребления после Второй мировой войны, после анализа более 100 исследований лидерства. Основываясь на этой теории, ученые смогли выявить лишь несколько одинаковых черт личности.

Эта теория признает врожденную и уникальную природу лидерских черт, поэтому лидерство как социальное и психологическое явление можно рассматривать как набор превосходных личностных качеств, которые обеспечивают лидерам способность продвигаться, руководить и удерживать власть благодаря этим уникальным чертам

Не существует единого"набора черт", гарантирующего успех лидерства. Ученые давно считают, что известные лидеры обладают общим набором личностных черт, которые делают их наиболее подходящими для роли лидера и отличают их от тех, кто лидерами не является. Однако истинных лидеров нельзя определить только по чертам характера.

Бихевиористский подход ("ситуационная теория лидерства"). Ситуационная теория лидерства пришла на смену теории черт. Согласно данной концепции, лидером группы является один из ее членов, который в данной конкретной ситуации обладает некоторыми качествами, необходимыми для этих обстоятельств, и становится человеком, который доминирует над другими благодаря данным качествам. В другой ситуации лидером будет другой человек, в третьей ситуации другой, и так далее. Здесь не отрицается необходимость обладания лидером какими-то чертами, но лидер исключен из всех видов деятельности, его появление зависит от случайных обстоятельств [8, с. 45].

Сторонники поведенческого подхода изучали достаточно узкий круг явлений (например, различные задания) и полностью игнорировали индивидуальную активность. Они считают, что человек является лишь функцией ситуации действующим по обстоятельствам.

Бихевиористы считают, что любой человек может стать лидером, усвоив поведение других лидеров. Поэтому, в отличие от предыдущих подходов, бихевиористы утверждают, что лидерами не рождаются, а становятся. Эффективное лидерство ситуативно. Некоторые лидеры лучше работают в определенных ситуациях, чем другие [9, c. 39-45].

"Синтетическая теория лидерства". Своеобразным компромиссом между этими теориями является "Синтетическая теория лидерства", которая была популярна в советской социальной психологии. Эта теория рассматривает лидерство как организующий процесс межличностных отношений в группе, а лидер является субъектом, управляющим этим процессом. Исследование лидерства должно начинаться с целей и задач группы и не должно игнорировать структуру личности лидера. Однако разница между лидерами и другими членами группы проявляется не в наличии особых характеристик, а в наличии более высоких уровней влияния [10, c. 21-22].

Лидерство рассматривается как процесс, возникающий под воздействием определенного набора факторов окружающей среды: культурных и коллективных. Теории "синтеза" лидерства представлены Б.Бассом, Ф.Фидлером, Э.Холландероми, Дж.Джулианом. Басс предполагает,что в исследовании лидерства есть три ключевые переменные: 1) цели группы, 2) личность лидера и 3) факторы, определяющие изменения в поведении группы. Холландер и Джулиан рассматривают лидерство как отношения влияния между членами группы, которые решают общую проблему. Отношения влияния включают в себя, прежде всего, отношения лидера и последователя, в которых лидер что-то дает и получает взамен от последователя. Чем больше вклад лидера в выполнение задачи, тем больше влияние на других и тем выше статус, репутация и признание лидера[11, c. 115].

В работе Фидлера, основанной на экспериментальных данных, представлены новые идеи, суть которых заключается в следующем. Эффективность групповой деятельности зависит от трех факторов: 1)структурирования задания (внешний, объективный фактор), 2)отношений между членами группы (внутренний, объективный фактор) и 3) силы позиции лидера (субъективный фактор) [12, c. 448].

Лидерство на основе модели эмоционального интеллекта

Эта концепция относительно молодая, ее разработал Дж. Гоулман, профессор Чикагского университета в 1980-х и 1990-х годах.

Согласно этой концепции, продуктивное лидерство заключается в управлении эмоциями других людей.

Эмоционально интеллектуальные лидеры осознают свои и чужие эмоции и обладают способностью управлять ими.

Навыки и компетенции эмоционально интеллектуальных лидеров:

Осознание своих эмоций – способность распознавать, осознавать свои эмоции и различать их.

Управление своими эмоциями - способность справляться с разрушительными импульсами и контролировать негативные чувства; гибко адаптироваться к определенной ситуации, «настраивать» себя на нужный лад - побеждать.

Осознание чувств других людей - уметь в нужный момент проявить эмпатию, понимать и сопереживать.

Управление чувствами других людей - способность эмоционально воздействовать, влиять и вдохновлять, регулировать конфликты, способность сплотить команду и повысить моральный дух, укрепить личные взаимоотношения с подчинёнными, помогать и вести их за собой.

В представлении теории лидерства модель эмоционального интеллекта предполагает что лидеры должны уделять внимание развитию и совершенствованию всех четырех компетенций, которые связаны с распознаванием и управлением эмоциями и чувствами. Эта теория подтверждается многими практическими исследованиями.

Стили лидерства

Традицией социальной психологии является изучение стилей руководства, которое началось в США с экспериментов под руководством Kуpта Лeвинa. Имeннo тогда была определена и прочно укоренилась в социальной психологии концепция трех стилей лидерства - авторитарного, демократического и разрешительного[13, c. 69].

Наиболее эффективным оказался демократический стиль лидерства; Тибaут и Кeлли указывают на следующие характеристики демократического лидерства:

-Высокая частота коллективных действий.

-Относительно низкая зависимость от лидеров.

-Относительно низкая неудовлетворенность членов группы по причинам, связанным с отношениями между членом и лидером.

Демократический стиль является наиболее рациональным и гуманным в руководстве. Демократический лидер советуется с коллегами, активно работает с командой, прислушивается к их мнениям и аргументам, ценит общественное мнение, организует обсуждение групповых задач, делегирует часть полномочий многим членам группы и осуществляет управление среди коллег.

Несколько менее эффективным является автократический стиль руководства. Автократические лидеры устанавливают строгую организацию группы, жесткую дисциплину, налагают четкие обязательства на членов группы, не слушают группу, не обсуждают, дают группе лишь небольшую информацию, навязывают собственное мнение и принимают только собственные приказы. К.Льюини, Р.Леппит отмечают, что авторитарное лидерство требует от членов группы строгого послушания и приводит к высокой зависимости участников групповой деятельности от лидера [14, c. 28].

При сравнении автократических и демократических лидеров вырисовывается интересная картина. При автократическом руководителе команда хорошо работает только в присутствии лидера, сотрудники негативно воспринимают жесткий, автократический стиль руководства и в коллективе царит враждебная атмосфера. С другой стороны, группы, возглавляемые "демократами", работают как минимум не хуже и формируют позитивные отношения. Более того, в таких группах сотрудники прикладывают равные усилия как с лидерами, так и без них, чему способствует участие демократических лидеров в управлении и подход к принятию решений большинством. Именно в корпоративном мире наблюдается растущая тенденция наделения властью сотрудников на более низких организационных уровнях[15, c. 288].

По мнению Г.М.Андреевой, необходимо различать содержательные и технические (формальные) аспекты поведения и поступков лидера (табл.1).

**Таблица 1.1 – Характеристика стилей поведения лидера**

|  |  |
| --- | --- |
| Формальная сторона | Содержательная сторона |
| Авторитарный стиль | |

Окончание таблицы 1.1

|  |  |
| --- | --- |
| Деловые, лаконичные приказы.  Запреты, которые не являются снисходительными, с запугивающим тоном.  Четкие формулировки, а не приветливый тон.  Похвала и порицание субъективны. Эмоции не принимаются во внимание.  Демонстрация мастерства не является системой.  Позиция лидера находится вне группы. | Дела в группе планируются заранее (целостно).  Ставятся только ближайшие цели, а отдаленные цели не известны.  Слова лидеров носят решающий характер. |
| Демократический стиль | |
| Инструкция даётся в виде предложения;  Используется дружелюбный тон;  Одобрение и обвинения только с советом;  Приказы и запреты только с обсуждением;  Позиция лидера находится внутри группы. | Деятельность планируются в группе, а не заранее;  Каждый несёт ответственность за реализацию предложений в группе;  Вся работа обсуждается, а также предлагается |
| Попустительский стиль | |
| Тон – договаривающийся;  Не хвалить и не порицать;  Не сотрудничать;  Позиция лидера – в дали от группы. | Дела в группе идут сами по себе;  Лидер не раздаёт приказов;  Раздел работы состоит из личных интересов или направляются новым лидером. |

Л.С.Вечер характеризует стили руководства в зависимости от наличия или отсутствия определенных признаков [16, с. 93]:

Стиль, в котором лидер всегда занимает центральное место:

* лидер считает, что единственный достойный ум в группе у него;
* ориентирован на выполнение задач;
* не хватает творчества;
* относиться к людям как к роботам;
* постоянный контроль;
* обсуждение или принятие решений проходит раздельно;
* работу назначает лидер;
* моральная удовлетворенность команды очень низкая;
* сбалансированный стиль:
* обсуждение групповых вопросов;
* решения принимаются совместно;
* работу назначают сами члены группы;
* человеческий потенциал максимально раскрывается;
* вознаграждается творческое мышление;
* человек чувствует себя нужным;
* высокий уровень удовлетворенности среди членов группы;
* огромный моральный дух;
* лидеры располагают к себе;
* работа выполняется крайне эффективно;

Стиль, ориентированный на группу:

* лидер непостоянен;
* сложно найти лидера;
* команда занимается своими делами;
* команда может выбирать своего лидера;
* команда не доверяет лидеру;
* низкая мораль;
* несогласованная работа;
* незаконченная работа.

Из опыта, накопленного практикой во всем мире, можно сделать вывод, что не существует единственно правильного стиля лидерского поведения.

Эффективный лидер - это тот, кто в конкретной ситуации способен оценить различные факторы, влияющие на его поведение. Он способен комфортно и эффективно действовать вдоль континуума стилей лидерства, то есть он может менять этот стиль в соответствии с требованиями ситуации [17, с. 61].

**1.2 Лидерство в спортивной команде**

На протяжении нескольких десятилетий проблема лидерства остаётся одной из актуальных в спортивной психологии. Рассматривая вопросы влияния, в части, престижа, авторитета психологии исходят из понятий «лидер» и «лидерство». Предпринятый некоторыми исследователями анализ проблем лидерства, позволил установить около ста тридцати его определений.

В качестве интегрального понятия лидер – это человек, берущий на себя функции управления, доминирования, занимающий ведущее положение в иерархии и способный оказывать большее влияние, чем кто-либо другой [18, с. 178].

Спортивные команды являются разновидностью малых социальных групп. Малыми группами их называют потому, что они немногочисленны, а социальными - потому, что они имеют общие социальные признаки (по отношению к спортивному виду деятельности) и объединяют людей, выполняющих социально значимые функции в общей структуре общественного разделения труда, а именно: отдых, образование, подготовку к другим видам деятельности, эстетическую и коммуникативную сферы. В первую очередь, малые группы характеризуются своей малочисленностью. Минимальный состав таких групп от 2 до 3 человек, максимальный от 20 до 30[9]. Основной психологический эффект малых групп заключается в том, что их члены могут непосредственно общаться друг с другом и устанавливать личный контакт. В следствие этого, кроме функциональных, активных и социальных отношений, обусловленных социальными условиями и видом деятельности, в группе возникает сеть эмоционально-психологических отношений, которые тесно связаны с активными отношениями и придают группе новые социально-психологические характеристики[19, c. 208]

Для команд как социальных групп характерны как неформальные структуры, основанные на социальных и психологических связях между членами, так и формальные.

На вершине формальной структуры команды находятся лидер команды и главный тренер. Они во многом определяют психологический климат в команде и, главное, ее результаты.

Положение спортсмена в команде определяется его спортивной функцией (например, нападающий, защитник), а также уровнем спортивных результатов и его личностными качествами. В результате проявления этих качеств в команде формируется неформальная структура и выделяются следующие основные социально-психологические типы: лидер, наставник, ведомый, изолированный и изгой.

Каждый член команды занимает определенную позицию, которой соответствует поведение, или роль, выработанная в определенной социальной группе. Роли - это предписания, которые реализуются в виде конкретных реальных форм поведения. Несоответствие между личностными особенностями человека и ролью, которую он должен играть в коллективе, может привести к эмоциональному напряжению, стрессу и, в конечном итоге, к конфликту.

Социально-психологический климат группы является важным условием возникновения и дальнейшего развития межличностных отношений. Он определяет характер требований, предъявляемых коллективом к индивидам, которые нигде не зафиксированы, но достаточно высоки. В данном случае на передний план выходит содержание моральных норм, регулирующих поведение членов группы. Другими словами, в каждой группе есть "коллективное мнение", призванное поощрять дисциплину, эффективность и инициативу и осуждать лень и антиобщественное поведение. Коллективное мнение, существующее в группе, необходимо контролировать.

Благоприятный социально-психологический климат определяется:

1)наличие дружеских связей;

2)взаимоуважением

3)дружелюбием и поддержкой;

4) когда все члены соблюдают этические нормы поведения

В основе формирования социально-психологического климата лежит система значимых отношений. Мы классифицируем значимые отношения в спортивных группах на два типа: "спортсмен-спортсмен" и "тренер-спортсмен"

Отношения "спортсмен-спортсмен" определяются статусом, который занимает каждый член группы. Если в спортивной группе и существуют отношения между лидером и аутсайдером, то они очень слабые и безвольные. Для того чтобы провести тренировки на высшем уровне, обеспечивать максимальную пользу для спортсменов и способствовать их развитию, тренеры должны быть готовы к отношениям, которые могут возникнуть между спортсменами, находящимися на разных уровнях физической подготовки.

Важно уметь создать команду, члены которой обладают равными спортивными качествами. Однако не следует забывать, что в таком положении лидер получает максимальное удовлетворение от занятий и находится в благоприятных условиях для развития мастерства. Аутсайдеры, находясь в благоприятном социально-психологическом климате, не имеют таких же возможностей для быстрого роста. Тогда используются спарринги между опытными спортсменами и аутсайдерами[20, с. 87].

Отношения в спортивных командах устанавливаются не один раз, а постоянно меняются. Поэтому в обязанности тренера входит контролировать динамику отношений в системе "спортсмен-спортсмен" и направлять группу в нужное русло для ее развития. Как только тренеру становится известно о нарастающем конфликте или психологическом напряжении, он должен предпринять необходимые шаги.

Создание благоприятной социально-психологической среды в спортивной группе является важным методическим приемом, способствующим росту и расцвету мастерства спортсмена. Многозначность спортивной жизни, множество разнообразных ситуаций и влияние личностных индивидуальных особенностей спортсменов, тренеров, руководителей команд и других специалистов в каждом конкретном случае делают невозможным дать жесткие рецепты или рекомендации по позитивным изменениям в межличностных отношениях. Но такая работа не только возможна и нужна, но и обязательна, поскольку носит целенаправленный характер и учитывает обстоятельства момента и особенности исполнителя.

Спортивные команды функционируют не только как объекты управления, но и как субъекты своей деятельности. Поэтому команды организованы внутри и могут действовать только при определенной степени интеграции. Значит представляет интерес, как организована группа, кто берет на себя функцию лидерства и насколько она эффективна. В итоге самоорганизации в группе устанавливаются отношения доминирования и подчинения, влияния и следования. Именно эти отношения характеризуют лидеров. Сам феномен заключается в том, что в рамках межличностной системы один из членов группы выходит вперед и берет на себя функцию неформального лидерства в группе[21, c. 28].

Команды, как системы, всегда действуют в рамках своей среды. Окружающая среда постоянно влияет на действующих субъектов посредством определенного набора сбивающих факторов, которые заставляют поведение системы отклоняться от выбранной поведенческой траектории. Чтобы достичь своих целей в такой среде, командам необходимо управлять поведением всех игроков по ходу игры. В командах, которые являются закрытыми системами, такое управление возможно только в форме самоменеджмента, т.е. система является самоуправляемой. Самоуправление в малых группах, как известно, достигается лидерами. Лидер - это член малой группы, который появляется в результате взаимодействия членов группы в данной ситуации и помогает организовать и управлять группой для достижения поставленных целей. Социальная психология подробно рассматривает список качеств и характеристик лидеров, таких как высокая компетентность, статус в группе и лидерские качества. Эта информация привела к изучению лидерства во многих видах спорта. Для этого использовались обычные социометрические процедуры и расчеты, применяемые в современных исследованиях. Исследование показало, что некоторые члены команды имели высокие необходимые показатели лидерства, но не были лидерами группы. В то же время, некоторые члены команды были выдвинуты на лидерские роли, несмотря на низкие показатели[22, c. 488].

Лидерство в спортивных группах и командах следует рассматривать как социально необходимый и естественный процесс самоуправления и регулирования взаимодействий и отношений между игроками в связи с целями и задачами деятельности. Лидер, как субъект процесса лидерства, влияет на своих подчиненных, которые принимают или отвергают его влияние. Признание влияния лидера проявляется в послушании инструкциям, советам и просьбам лидера, а отказ - в несоблюдении, противодействии или уклонении от инструкций лидера. Лидерство и влияние лидера в спорте может быть легко обнаруживаемым непосредственно, внешне, но также может иметь скрытые формы и быть многократно опосредованным через какой-либо фактор, например, этику и моральные кодексы, распространенные в данной спортивной команде [23, c. 67]

Лидером спортивной команды обычно является самый авторитетный и опытный спортсмен. Однако есть команды, в которых наиболее авторитетные и опытные члены команды не берут на себя роль лидера. В спорте высоких достижений лидером почти всегда является один из лучших спортсменов команды. У лидеров есть широкий спектр возможностей для участия в управлении спортивной командой. И если лидеры следуют планам и целям тренера, они обычно оказывают наибольший положительный эффект в организации и координации совместных усилий членов команды. В некоторых случаях между формальным руководителем (тренером) и лидером нет полного согласия и взаимопонимания. Это может привести к некоторой путанице и нарушить процесс управления командой. В таких ситуациях тренеры не всегда быстро находят наилучший способ управления командой [24, c. 448].

Анализ лидерской деятельности руководителя помогает определить три наиболее важные обобщенные функции лидерства: организационную, информационную и воспитательную.

Организационная функция сводится к разработке общих целей команды и плана реализации усилий всех членов команды для достижения поставленных целей. В игровой ситуации эта функция в основном определяется следующими словами: “Бросай!”, “Блокировать!”, “Не двигаться!”, “Быстрее!”, “Я держу!” и т.д., она проявляется как указание направить, ускорить или усилить определенные действия товарищей по команде. Часто лидеры временно уступают свои функции одному из игроков при более благоприятных условиях, либо принуждают или навязывают партнерам определенное поведение. Таким образом, лидер организует и направляет усилия членов команды на выполнение тактических комбинаций[25, c. 54].

Информационная функция означает, что лидер является координатором обмена информацией внутри команды. Они передают информацию о текущих целях команды, способах их достижения, распределении обязанностей, ожидаемых результатах, соперниках и т.д. В ситуации матча эта функция сосредоточена на установлении и поддержании оптимального общения между игроками на основе тактического замысла и комбинации в исполнении. Лидер передает информацию о заменах и перемещениях между своей командой и командой соперника, сообщает время, текущий счет и ожидаемые действия соперников: “Есть бросок”, “В меньшинстве”, “Рука!” и т.д

# Воспитательная функция - это усилия лидера по развитию у членов команды чувства товарищества, личной ответственности, уважения к социальным нормам и требованиям, дисциплины, концентрации, надежности и других социально значимых поведенческих черт. Эту функцию лидеры выполняют в основном в таких условиях, как тренировки и отдых, а не в соревнованиях. В условиях соревнований педагогическое поведение лидеров ограничивается оценочными суждениями: “Хорошо!”, “Молодец!”,

# “На что ты смотришь!”, “Что ты делаешь!” и т.д. Его содержательная и эмоциональная окраска служит эффективным средством закрепления правильной формы спортивного поведения и устранения ошибок [26, c. 31].

# Дифференциация лидерских ролей

Лидерские роли можно различать по-разному. Согласно исследованиям, существует два основных типа лидерских ролей:

- инструментальные лидеры (деловые лидеры): их поведение в основном сосредоточено на задачах, поставленных перед группой;

- экспрессивные лидеры (эмоциональные лидеры): их поведение в основном сосредоточено на межличностных отношениях.

Инструментального лидера следует считать ближайшим помощником тренера в решении технических, тактических и специальных тренировочных задач. Они ищут более современные средства и методы для улучшения навыков спортсмена и обсуждают с тренером возникшие идеи. Экспрессивный лидер - ближайший помощник тренера, в первую очередь в воспитательной работе, что особенно необходимо для детских и юношеских команд. Во взрослых командах их помощь неоценима в предотвращении или избегании различных межличностных конфликтов, организации досуга и проведении социальных мероприятий [26, c. 44]. Как приводит в своей работе Б.Дж.Кретти, существует ряд сильных и слабых сторон деловых и эмоциональных лидеров.[27, c. 69]. (Таблица2)

**Таблица.1.2.–.Характеристика преимуществ и недостатков эмоционального и делового лидеров**

|  |  |
| --- | --- |
| Преимущества | Недостатки |
| Лидеры, ориентированный на задачу (деловые лидеры) | |
| Они более эффективны, когда усилия группы должны быть направлены в первую очередь на решение проблем. | Не уделяет много внимания отношениям в коллективе.  Жертвует личными интересами и самообладанием членов команды, чтобы добиться результата. |

Окончание таблицы 1.2

|  |  |
| --- | --- |
| В ситуациях, когда требуются четко определенные задачи, их можно хорошо организовать и распределить обязанности.  Эффективны, когда один человек должен обеспечить сильное лидерство, когда цели четко определены или когда между членами группы нет дружеских отношений.  Они хорошо умеют поощрять членов группы к активному участию в делах.  Имеют много предложений и идей по улучшению работы. | Неэффективен в умеренно стрессовых ситуациях, когда члены команды стремятся к общению.  Не умеет хорошо взаимодействовать с членами команды, играющими важную роль в деятельности, и может не всегда удовлетворяет потребности лидера в дружеских отношениях. |
| Лидеры, ориентированные на группу (эмоциональные лидеры) | |
| Внимательны и тактичны в межличностных отношениях.  Могут уменьшить беспокойство, когда команда терпит неудачу.  Более эффективны с людьми, которым не хватает уверенности в себе и у которых низкая самооценка.  Более эффективны в ситуациях, когда лидерство умеренное и членам команды требуется большая свобода в действиях и принятии решений. | Не проявляют инициативы и настойчивости в делах.  Менее эффективны в ситуациях решения проблем, когда структура ясна, в ситуациях напряжения и активности, а также когда лидеру необходимо оказывать большое личное влияние.  У группы с сильной деловой ориентацией, могут вызвать тревожность  Легко поддаются групповому давлению и не хотят брать на себя инициативу в сложных ситуациях. |

На практике разделение на деловых и эмоциональных лидеров относительно. Часто одни и те же лидерские функции выполняет один спортсмен.

Для того чтобы организованная группа функционировала эффективно, ее должен возглавлять лидер. В результате наличие лидера в группе делает ее деятельность наиболее полезной.

Для изучения распределения лидерских ролей на носителях было проведено исследование в трех группах спортивных игр, в которых различно содержание игрового процесса [28, с. 47]:

* «А» – контактные игры (футбол, хоккей и др.), в которых определены функции и амплуа игроков;
* «Б» – контактные игры (баскетбол, гандбол и др.), в которых функции и амплуа игроков определены относительно;
* «В» – дистантные игры, где команды разделены сеткой (волейбол, теннис и др.), в которых определены только амплуа игроков.

Тренеру необходимо знать характеристики (параметры) лидерства по следующим причинам [29, с. 67]:

* Часто бывает полезно выявить потенциальных лидеров среди членов команды – тех ее членов, которые примут на себя ответственность за деятельность команды, будут направлять энергию других членов команды в нужное русло и уравновешивать положение, если группа или ее отдельные члены попадут в условия соревновательного стресса.
* Это помогает формировать необходимые лидерские качества у отдельных спортсменов, когда в команде нет явного лидера.
* Данные о динамике лидерства часто оказываются полезными для тренера при анализе его собственного поведения. Некоторые тренеры считают, что если какой-то руководящий орган или комитет удостоил их звания тренера, то это автоматически обеспечивает их и определенными лидерскими качествами. Обнаружив, что спортсмены не подчиняются их распоряжениям, они подчас не могут объяснить, почему это происходит, затрудняются проанализировать свои действия и свое возможное личное влияние на команду.

Необходимость совместной и согласованной, подчиненной одной общей цели деятельности спортсменов выдвигает потребность в руководстве командой. Руководителем или лидером должен быть человек, которому будут подчиняться другие члены команды (ведомые). Социально-психологические исследования показали, что в группе, выполняющей общую задачу, наличие лидера обеспечивает успех деятельности, отсутствие лидера обрекает действия группы на неудачу (Н. Ф. Федотова).

В настоящее время во всех сферах спорта, в различных спортивных видах требуется достаточно большое количество лидеров. Рассчитывать только на природные данные спортсменов в современных условиях уже нельзя. Постоянная потребность в лидерах приводит к необходимости целенаправленного их формирования, развития творческого потенциала личностей, формирования лидерских профессиональных, эмоциональных, социальных, функциональных качеств, параметров и характеристик.

Успех спортивной команды зависит не только от навыков игроков в конкретном виде спорта, но и от структуры самой команды. Командам нужны люди с лидерскими качествами, способные вдохновлять и “вести за собой”, в дополнение к взаимному уважению и дружбе.

Лидерство в спортивных командах - это необходимый и естественный процесс самоуправления и координации взаимодействия и взаимоотношений между спортсменами в связи с целями и задачами деятельности. Наиболее важными обобщенными функциями лидерства являются организационная, информационная и воспитательная. Существует несколько типов лидеров, каждый из которых имеет свои сильные и слабые стороны.

**2. Эмпирическое изучение формирования лидерских качеств в спортивной команде**

**2.1 Организация и методы эмпирического исследования**

База исследования: Гомельский волейбольный клуб “Энергия”, Гомельский волейбольный клуб “Энергогаз”.

Характеристика выборки исследования: выборочную совокупность составили 25 респондентов в возрасте 18 – 30 лет.

Цель эмпирического исследования: изучить особенности формирования лидерских качеств в командных видах спорта. Объект исследования: лидерство в команде.

Предмет исследования: индивидуально-личностные особенности формирования лидерских качеств у спортсменов.

Эмпирическое исследование проводилось в несколько этапов:

Первый этап – формулировка цели, задач объекта и предмета исследования. Проведение теоретического анализа и обобщение психолого-педагогической литературы по проблемам исследования.

Второй этап – определение баз исследования и групп испытуемых; подбор необходимого психодиагностического инструментария, организация эмпирического исследования.

Третий этап – сбор эмпирического материала.

Четвертый этап – обработка и интерпретация полученных данных, формулирование выводов.

Задачи:

- изучить индивидуально-личностные особенности формирования лидерских качеств у спортсменов.

- описать индивидуально-личностные особенности формирования лидерских качеств у спортсменов.

Методы исследования: тестирование, методы математико-статистической обработки данных.

Для исследования индивидуально-личностных особенностей формирования лидерских качеств использовались следующие диагностические методики:

- тест - опросник «Способен ли ты быть лидером?»;

- методика Q-сортировка;

Достоверность результатов исследования обусловлена применением комплекса методов и методик, соответствующих цели и задачам эмпирического исследования.

1.Тест - опросник «Способен ли ты быть лидером?»

Цель: оценить способен ли человек быть лидером.

Данный опросник позволяет разделить выборку подростков на две группы:

Способность человека быть лидером во многом зависит от развитости у него организаторских и коммуникативных качеств. Какими характерологическими качествами личности должен обладать настоящий лидер? Такими признаками, как отмечают Е. Жариков, Е. Крушельницкий, являются: волевой, способен преодолевать препятствия на пути к цели; настойчив, умеет разумно рисковать. Терпелив, готов долго и хорошо выполнять однообразную, неинтересную работу; инициативен и предпочитает работать без мелочной опеки. Независим; психически устойчив, не дает увлечь себя нереальными предложениями; хорошо приспосабливается к новым условиям и требованиям; самокритичен, трезво оценивает не только свои успехи, но и неудачи; требователен к себе и другим, умеет спросить отчет за порученную работу; критичен, способен видеть в заманчивых предложениях слабые стороны; надежен, держит слово, на него можно положиться; вынослив, может работать даже в условиях перегрузок; восприимчив к новому, склонен решать нетрадиционные задачи оригинальными методами; стрессоустойчив, не теряет самообладания и работоспособности в экстремальной ситуации; оптимистичен, относится к трудностям как к неизбежным и преодолимым помехам; решителен, способен самостоятельно и своевременно принимать решения, в критических ситуациях брать ответственность на себя; способен менять стиль поведения в зависимости от условий, может и потребовать, и подбодрить.

Если сумма баллов оказалась менее 25 баллов, то качества лидера выражены слабо. Если сумма баллов в пределах от 26 до 35 баллов, то качества лидера выражены средне. Если сумма баллов оказалась от 36 до 40 баллов, то лидерские качества выражены сильно. Если сумма баллов более 40 баллов, то данный человек, как лидер, склонен к диктату.

Участникам предлагается 50 высказываний, на которые требуется дать ответ «Да» или «Нет». Среднего значения в ответах не предусмотрено.

2. Методика Q-сортировка

Цель: изучить представления человека о себе.

Методика позволяет определить шесть основных тенденций поведения человека в реальной группе: зависимость, независимость, общительность, необщительность, принятие «борьбы» и избегание «борьбы».

Тестируемому предлагается набор карточек, содержащих утверждения или названия свойств личности. Их необходимо распределить по группам от «наиболее характерных» до «менее характерных» для него. Вместо карточек испытуемому может быть предложен просто текст теста-опросника «Q-сортировка». Достоинством методики является то, что при работе с ней испытуемый проявляет свою индивидуальность, т.е. реальное «Я», а не «соответствие – несоответствие» статистическим нормам и результатам других людей.

Методика может быть использована повторно для определения «идеального Я» или «социального Я» (каким меня видят другие), а также «значимых для меня других» (каким я вижу своего партнера) или «идеального партнера» (каким бы я хотел видеть своего партнера).

Далее экспериментатор интерпретирует результаты по ключу, представленному в методике.

**2.2 Результаты исследования, анализ и интерпретация данных**

Для выявления и специфики проявления лидерских качеств в команде, был использован тест-опросник «Способен ли ты быть лидером?», применение данного опросника позволило нам выявить лидеров из общего количества исследуемой выборки, а также определить потенциальных лидеров. Обработка данных осуществлялась согласно ключу опросника. Первичные баллы по методике представлены в Приложении Д. Представим полученные, после интерпретации, результаты в таблице 2.1.

**Таблица 2.1 –**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Испытуемый/уровень | высокий | средний | низкий |
| 1 |  |  | 14 |
| 2 |  |  | 15 |
| 3 |  |  | 15 |
| 4 |  |  | 17 |
| 5 |  |  | 17 |
| 6 |  |  | 18 |
| 7 |  |  | 19 |
| 8 |  |  | 20 |
| 9 |  |  | 21 |
| 10 |  |  | 23 |
| 11 |  | 26 |  |
| 12 |  | 26 |  |
| 13 |  | 27 |  |
| 14 |  | 28 |  |
| 15 |  | 29 |  |
| 16 |  | 29 |  |
| 17 |  | 31 |  |
| 18 |  | 31 |  |
| 19 |  | 32 |  |
| 20 |  | 33 |  |
| 21 |  | 35 |  |
| 22 | 37 |  |  |
| 23 | 37 |  |  |
| 24 | 38 |  |  |
| 25 | 39 |  |  |

Таким образом, мы видим, что у 10 испытуемых выявлен низкий уровень лидерских качеств, у 11 – средний уровень, у 4 – высокий уровень.

Данные можно представить графически (рисунок 2.1).

**Рисунок 2.1 – Результаты спортсменов, n=25**

* 1. *Методика «Q-сортировка».*

В ходе исследования были получены следующие результаты:

**Таблица 2.2 – Результаты спортсменов по методике *«Q-сортировка»*, n=25**

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| критерий / испытуемый | Уровень лидерских  качеств | Зависимость | Независимость | Общительность | Необщительность | Принятие «борьбы» | Избегание «борьбы» |
| У спортсменов с низким уровнем лидерских качеств | | | | | | | |
| 1 | 14 | 20 | 3 | 6 | 16 | 6 | 16 |
| 2 | 15 | 20 | 3 | 7 | 15 | 4 | 13 |
| 3 | 15 | 17 | 4 | 6 | 16 | 5 | 15 |
| 4 | 17 | 19 | 3 | 8 | 10 | 3 | 17 |
| 5 | 17 | 19 | 3 | 9 | 11 | 7 | 18 |
| 6 | 18 | 16 | 4 | 7 | 15 | 11 | 12 |
| 7 | 19 | 17 | 6 | 10 | 11 | 9 | 19 |
| 8 | 20 | 17 | 6 | 10 | 9 | 8 | 17 |
| 9 | 21 | 16 | 7 | 12 | 12 | 12 | 14 |
| 10 | 23 | 15 | 9 | 13 | 13 | 14 | 16 |
| Среднее: | | **17,6** | **4,8** | **8,8** | **12,8** | **7,9** | **15,7** |
| У спортсменов со средним уровнем лидерских качеств | | | | | | | |
| 11 | 26 | 13 | 8 | 12 | 11 | 12 | 11 |
| 12 | 26 | 12 | 10 | 13 | 17 | 15 | 10 |
| 13 | 27 | 13 | 10 | 14 | 19 | 12 | 8 |
| 14 | 28 | 11 | 10 | 12 | 5 | 13 | 9 |
| 15 | 29 | 10 | 11 | 15 | 7 | 14 | 6 |
| 16 | 29 | 11 | 13 | 16 | 8 | 11 | 15 |
| 17 | 31 | 8 | 12 | 17 | 9 | 10 | 15 |
| 18 | 31 | 9 | 12 | 15 | 11 | 11 | 9 |

Окончание таблицы 2.2

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 19 | 32 | 11 | 13 | 19 | 16 | 14 | 9 |
| 20 | 33 | 7 | 14 | 12 | 11 | 12 | 13 |
| 21 | 35 | 3 | 17 | 11 | 7 | 13 | 11 |
| Среднее: | | **9,8** | **11,8** | **14,2** | **11,0** | **12,5** | **10,5** |
| У спортсменов с высоким уровнем лидерских качеств | | | | | | | |
| 22 | 37 | 4 | 18 | 19 | 1 | 19 | 6 |
| 23 | 37 | 3 | 18 | 19 | 3 | 17 | 3 |
| 24 | 38 | 3 | 19 | 20 | 5 | 19 | 8 |
| 25 | 39 | 2 | 20 | 20 | 2 | 20 | 1 |
| Среднее: | | **3,0** | **18,8** | **19,5** | **2,8** | **18,8** | **4,5** |

Показатели по шкалам данной методике имеют следующее обозначение:

1-7 – низкий уровень;

8-13 – средний уровень;

14-20 – высокий уровень.

Таким образом, полученные данные можно представить графически (рисунок 2.2)

**Рисунок 2.2 – Результаты спортсменов по методике *«Q-сортировка»*, n=25**

Таким образом, можно сделать выводы о том, что у спортсменов с низким уровнем лидерских качеств по результатам методики “Q-сортировка” выявлен низкий уровень независимости от группы, средний уровень общительности и низкий уровень принятия «борьбы», что говорит об их несамостоятельности и неорганизованности при отсутствии лидера команды.

У спортсменов со средним уровнем лидерских качеств по результатам методики “Q-сортировка” выявлен средний уровень независимости от группы, высокий уровень общительности и средний уровень принятия «борьбы», что свидетельствует об умеренных способностях самоорганизации личности в отсутствии лидера.

У спортсменов с высоким уровнем лидерских качеств по результатам методики «Q-сортировка» выявлен высокий уровень независимости от группы, высокий уровень общительности и высокий уровень принятия «борьбы», что свидетельствует об отличной самоорганизации личности, об умении контролировать себя, ставить конкретные задачи и выполнять их.

**Заключение**

В результате написания курсовой работы в соответствии с целями и задачами исследования можно говорить о том, что, проведенный теоретический анализ научной литературы, как зарубежных авторов, так и отечественных показал, что направление спортивной психологии является довольной молодой отраслью в психологической науке.

Целью данной работы является развитие лидерских качеств у спортсменов. В ходе достижения цели курсовой работы были решены следующие задачи:

* 1. Выявлены сущностные характеристики проблемы лидерства в спортивной деятельности.
* Лидерство – это искусство влияния на людей, вдохновения их на то, чтобы они по доброй воле стремились достичь неких целей.
* Известно, что самоуправление в малой группе реализуется лидерами. Лидер – это член малой группы, выдвигаемый в результате взаимодействия ее членов в определенной ситуации, способствующий организации группы и управлению ею при достижении поставленной цели
* Об эффективности лидерства в спортивной команде, можно судить по объективному показателю – результату спортивной деятельности. Можно предположить, что при прочих равных условиях в победившей команде более развиты процессы самоорганизации и самоуправления, а в командах с достаточно хорошим развитием системы межличностных отношений, эффективность лидерства в условиях значимых соревнований, определяет исход спортивной деятельности.
* В роли лидера спортивной команды, как показывает практика, выступает обычно наиболее авторитетный, опытный спортсмен. Встречаются, однако, команды, которые имеют в роли лидеров не самых авторитетных и опытных членов коллектива.
* Анализ руководящих действий лидера позволяет выделить три наиболее важные обобщенные функции лидерства: организационную, информационную и воспитательную.
* Дифференцировать лидерские роли можно по разным признакам. Исследования показывают, что существуют две основные лидерские роли инструментального, или делового, лидера, чьи действия направлены преимущественно на решение поставленной перед группой задачи; в роли экспрессивного, или эмоционального, лидера, чьи действия ориентированы преимущественно на межличностные отношения.
* Лидерство больше зависит от ситуации и различных случайных факторов, чем от особенностей личности самого лидера. Лидеры успешно выступающих спортивных групп обычно больше ориентированы на решение задачи, чем на теплые межличностные отношения. Лидерство в спорте, как и в различных рабочих группах и бригадах, чрезвычайно специфично и тесно связано с задачей и с тем, как отдельные члены группы помогают успешному решению общегрупповой задачи.

Изучено актуальное состояние проблемы лидерства у спортсменов.

По результатам диагностики по методике «Способен ли ты быть лидером?» у спортсменов было выявлено, что у 10 испытуемых выявлен низкий уровень лидерских качеств, у 11 – средний уровень, у 4 – высокий уровень.

Дальнейшее исследование показало, что у спортсменов с низким уровнем лидерских качеств по результатам опросника «Способен ли ты быть лидером?» выявлен низкий уровень независимости от группы, средний уровень общительности и низкий уровень принятия «борьбы», что говорит об их несамостоятельности и неорганизованности при отсутствии лидера команды.

У спортсменов со средним уровнем лидерских качеств по результатам опросника «Способен ли ты быть лидером?» выявлен средний уровень независимости от группы, высокий уровень общительности и средний уровень принятия «борьбы», что свидетельствует об умеренных способностях самоорганизации личности в отсутствии лидера.

У спортсменов с высоким уровнем лидерских качеств по результатам опросника «Способен ли ты быть лидером?» выявлен высокий уровень независимости от группы, высокий уровень общительности и высокий уровень принятия «борьбы», что свидетельствует об отличной самоорганизации личности, об умении контролировать себя, ставить конкретные задачи и выполнять их.

**Список использованных источников**

1. Психология. А – Я: Словарь-справочник / Пер. с англ. К.С. Ткаченко. – М.: ФАИР-ПРЕСС, 2000. – 448 с.
2. Блеер, А.Н. Терминология спорта: толковый словарь-справочник / А.Н. Блеер, Ф.П. Суслов, Д. А. Тышлер. – Москва: Академия, 2010. – 459 с.
3. Спортивная психология в трудах отечественных специалистов / Сост. и общая редакция И.П. Волкова. – СПб.: Питер, 2002. – 384 с.
4. Вечер, Л.С. Поведение руководителя / Л.С. Вечер. – Мн.: Новое знание, 2000. – 208 с.
5. Гик, Е. Популярная история спорта / Е. Гик, Е. Гупало. – Москва: Академия, 2007. – 448 с.
6. Гогунов, Е.Н. Психология физического воспитания и спорта: учебное пособие для студентов высших педагогических учебных заведений / Е. Н. Гогунов, Б.И. Мартьянов. – Москва: Академия, 2000. – 288 с.
7. Бендас, Т.В. Психология лидерства: гендерный и этнический аспекты: диссертация доктора психологических наук / Т.В. Бендас. – СПб.: Питер, 2002. – 545 с.
8. Бурдьё, П. Социология социального пространства / П. Бурдьё. – М.: Институт экспериментальной социологии; СПб.: Алетейя, 2007. – 288 с
9. Гоулман, Д. С чего начинается лидер / Д. Гоулман. – М.: Альпина Бизнес Букс, 2006. – 232 с.
10. Гоулман, Д. Эмоциональное лидерство. Искусство управления людьми на основе эмоционального интеллекта / Дэниел Гоулман, Ричард Бояцис, Энни Макки. – 3-е изд. – М.: Альпина Бизнес Букс, 2008. – 301 с.
11. Барчуков, И.С. Физическая культура и спорт: методология, теория и практика / И.С. Барчуков, А.А. Нестеров; под редакцией Н.Н. Маликова. – 2-е изд., стереотипное. – Москва: Академия, 2008. – 525 с.
12. Андреева, Г.М. Социальная психология: учеб. для студ. вузов / Г. М. Андреева. – М. : Аспект Пресс, 2001. – 375 с.
13. Загайнов, Р.М. Психологическое мастерство тренера и спортсмена: статьи и интервью / Р.М. Загайнов. – М. : Советский спорт, 2006. – 106 с.
14. Совместимость игроков в баскетболе как один из решающих факторов успешной игры команды / Шлемова М.В., Чернышева И.В., Татарников М.К., Липовцев С.П. // Международный журнал экспериментального образования. – 2011. – № 3. – C. 178-179.
15. Орлан, И.В. Феномен лидерства в спорте / Борисов Д.С. // Физическая культура и спорт в 21 веке: сб. науч. тр. / Волжский гуманитарный ин-т. – 2006. – № 3. – C. 415-416.
16. Ильин, Е.П. Психология физического воспитания. / Е.П. Ильин. – СПб.: РГПУ им А.И.Герцена, – 2000. – 486 с.
17. Эрик, Б. Лидер и группа. О структуре и динамике орг. групп / Б. Эрик. –Екатеринбург: ЛИТУР, 2000. – 317 с.
18. Ильин, Е.П. Психология спорта / Е.П. Ильин. – СПб.: Питер, 2008. – 367 с.
19. Кривцун-Левшина, Л.Н. Социология физической культуры и спорта / Л.Н. Кривцун-Левшина, И.В.Котляров. – Витебск: ВГУ им. П.М. Машерова, 2009. – 269 с.
20. Котляров, И.В., Рысюкевич Н.С. Формирование спортивных лидеров: теоретические, социологические, аксиологические аспекты / И.В. Котляров, Н.С. Рысюкевич. – Минск:  Изд-во МИУ, 2012. – 284 с.
21. Рысюкевич, Н.С. Спортивное лидерство: социологические и психологичесие аспекты / Н.С. Рысюкевич // Мир спорта. – 2007. – № 2. – С. 75–83.
22. Топышев, О.П. Теория и практика лидерства в спортивной команде / О.П. Топышев // Сборник трудов ученых РГАФК. – 2000. – С.144-149.
23. Котляров, И.В. Формирование лидерских качеств как целенаправленный и управляемый процесс / И.В. Котляров, Н.С. Рысюкевич // Адукацыя і выхаванне. – 2007. – № 9. – С. 3–7.
24. Борисов Д.С., Поздняк В.М., Гладких А.С. Феномен лидерства в спорте // Актуальные вопросы профессионального образования. – 2009. – №10 (58). – С. 21–22.
25. Котляров, И.В. Молодежный лидер: каким ему быть?/ И.В. Котляров, Н.С. Рысюкевич // Динамика общественного мнения о социальнополитической ситуации в Беларуси: сборник научных трудов – Минск: ИСПИ, 2003. – С. 202–210.
26. Степанова, В.В., Романова Р.П., Удовкина В.Ю. Социально-психологический феномен лидерства у молодежи в спорте // Вестник научных конференций. – 2015. – №4-2 (4). – С. 122–123.
27. Рысюкевич, Н.С. Целенаправленное формирование личностных качеств современных лидеров: социологический аспект / Н.С. Рысюкевич // Проблемы управления. – 2009. – № 1. – С. 213–218
28. Козлов, А.В., Турченкова Г.В. Теоретические аспекты сущности лидера в игровых видах спорта // Молодой ученый. – 2014. – №6. – С. 846-848.
29. Кондратьев, М.Ю. Социально-психологический феномен авторитета и отношения авторитетности в группе // Мир психологии. – 2005. – №4. – С. 67-76.
30. Пугачев, В.П. «Q-сортировка» Тесты, деловые игры, тренинги в управлении персоналом: учеб. для студентов вузов / В.П. Пугачев. – М.: Аспект Пресс, 2003. – 285 с.

**Приложение А**

**Тест-опросник «Способен ли ты быть лидером?» (Е. Жариков, Е. Крушельницкий)**

Организаторские способности лидера

Способность человека быть лидером во многом зависит от развитости у него организаторских и коммуникативных качеств. Какими характерологическими качествами личности должен обладать настоящий лидер? Такими признаками, как отмечают Е. Жариков, Е. Крушельницкий являются: волевой, способен преодолевать препятствия на пути к цели; настойчив, умеет разумно рисковать. Терпелив, готов долго и хорошо выполнять однообразную, неинтересную работу; инициативен и предпочитает работать без мелочной опеки. Независим; психически устойчив, не дает увлечь себя нереальными предложениями; хорошо приспосабливается к новым условиям и требованиям; самокритичен, трезво оценивает не только свои успехи, но и неудачи; требователен к себе и другим, умеет спросить отчет за порученную работу; критичен, способен видеть в заманчивых предложениях слабые стороны; надежен, держит слово, на него можно положиться; вынослив, может работать даже в условиях перегрузок; восприимчив к новому, склонен решать нетрадиционные задачи оригинальными методами; стрессоустойчив, не теряет самообладания и работоспособности в экстремальной ситуации; оптимистичен, относится к трудностям как к неизбежным и преодолимым помехам; решителен, способен самостоятельно и своевременно принимать решения, в критических ситуациях брать ответственность на себя; способен менять стиль поведения в зависимости от условий, может и потребовать, и подбодрить.

В психологии принято различать следующие типы лидеров

Эмоциональный лидер – умеет выстраивает доброжелательные отношения с разными людьми в коллективе.

Лидер-критик – умеет критически проанализировать проект или ситуацию, выделив их слабые и сильные стороны.

Лидер-интеллектуал – умеет продуцировать разные позитивные идеи.

Лидер-организатор - умеет планировать выполнение работы и распределять обязанности между участниками.

Лидер-исполнитель – умеет четко и в положенный срок выполнить возложенные на него обязанности.

Все это требует наличия определенных качеств, включая смелость, представительность, умение не отклонятся от поставленной цели, понятливость, энергичность, аналитические способности, уверенность в собственных силах, организаторские способности, сильная воля.

Представленные ниже методики позволяют оценить способность человека быть лидером.

**Тест-опросник «Способен ли ты быть лидером?»**

***Инструкция:****Вам предлагается 50 высказываний, на которые требуется дать ответ* «да» *или* «нет». *Среднего значения в ответах не предусмотрено. Долго не задумывайтесь.*

1. Часто ли Вы бываете в центре внимания окружающих?
2. Считаете ли Вы, что многие из окружающих Вас людей занимают более высокое положение, чем Вы?
3. Находясь на собрании людей, равных Вам по положению, испытываете ли Вы желание высказывать своего мнения, когда это необходимо?
4. Когда Вы были ребенком, нравилось ли Вам быть первым, лучшим?
5. Испытываете ли Вы удовольствие, когда Вам удается убедить кого-то в чем-то?
6. Случается ли, что Вас называют нерешительным человеком?
7. Согласны ли Вы с утверждением: «Все самое полезное в мире есть результат деятельности небольшого числа выдающихся людей»?
8. Испытываете ли Вы настоятельную необходимость в советчике, который мог бы направить на Вашу активность?
9. Теряли ли Вы иногда хладнокровие в разговоре с людьми?
10. Доставляет ли Вам удовольствие видеть, что окружающие побаиваются Вас?
11. Стараетесь ли Вы занимать за столом (на собрании, в компании и т. п. ) такое место, которое позволяло бы Вам быть в центре внимания и контролировать ситуацию?
12. Считаете ли Вы, что производите на людей внушительное впечатление?
13. Считаете ли Вы себя мечтателем?
14. Теряетесь ли Вы, если люди, окружающие Вас, выражают несогласие с Вами?
15. Случалось ли Вам по собственной инициативе заниматься организацией рабочих, спортивных и других команд и коллективов?
16. Если то, что Вы наметили, не дало ожидаемых результатов, то Вы:

а) будете рады, если ответственность за это дело возложат на кого-то другого,

б) возьмете на себя ответственность и сами доведете дело до конца.

1. Какое из двух мнений Вам ближе:

а) настоящий руководитель должен сам делать то дело, которым он руководит, и лично участвовать в нем,

б) настоящий руководитель должен только уметь руководить другими и не обязательно делать дело сам.

1. С кем Вы предпочитаете работать?

а) с покорными людьми,

б) с независимыми и самостоятельными людьми.

1. Стараетесь ли Вы избегать острых дискуссий?
2. Когда Вы были ребенком, часто ли Вы сталкивались с властностью Вашего отца?
3. Умеете ли Вы в дискуссии на профессиональную тему привлечь на свою сторону тех, кто раньше был с Вами не согласен?
4. Представьте себе такую сцену, во время прогулки с друзьями по лесу Вы потеряли дорогу. Приближается вечер и нужно принимать решение. Как Вы поступите?

а) дадите возможность принять решение наиболее компетентному из вас,

б) просто не будете ничего делать, рассчитывая на других.

1. Есть такая пословица: «Лучше быть первым в деревне, чем последним в городе». Справедлива ли она?
2. Считаете ли Вы себя человеком, оказывающим влияние на других?
3. Может ли неудача в проявлении инициативы заставить Вас больше никогда этого не делать?
4. Кто, с Вашей точки зрения, истинный лидер?

а) самый компетентный человек,

б) тот, у кого самый сильный характер.

1. Всегда ли Вы стараетесь понять и по достоинству оценить людей?
2. Уважаете ли Вы дисциплину?
3. Какой из следующих двух руководителей для Вас предпочтительнее:

а) тот, который все решает сам,

б) тот, который всегда советуется и прислушивается к мнениям других.

1. Какой из следующих стилей руководства, по Вашему мнению, наилучший для работы учреждения того типа, в котором Вы работаете?

а) коллегиальный

б) авторитарный

1. Часто ли у Вас создается впечатление, что другие злоупотребляют Вами?
2. Какой из следующих «портретов» больше напоминает Вас?

а) человек с громким голосом, выразительными жестами, за словом в карман не полезет,

б) человек со спокойным, тихим голосом, сдержанный, задумчивый.

33. Как Вы поведете себя на собрании и совещании, если считаете свое мнение единственно правильным, но остальные с Вами не согласны?

а) промолчите,

б) будете отстаивать свое мнение.

34. Подчиняете ли Вы свои интересы и поведение других людей делу, которым занимаетесь?

35. Возникает ли у Вас чувство тревоги, если на Вас возложена ответственность за важное дело?

36. Что бы Вы предпочли?

а) работать под руководством хорошего человека,

б) работать самостоятельно без руководителя.

37. Как Вы относитесь к утверждению: «Для того, чтобы семейная жизнь была хорошей, необходимо, чтобы решение в семье принимал один из супругов»?

а) согласен

б) не согласен

38. Случалось ли Вам покупать что-либо под влиянием мнения других людей, а не исходя из собственной потребности?

39. Считаете ли Вы свои организаторские способности хорошими?

40. Как Вы ведете себя, столкнувшись с трудностями?

а) опускаете руки,

б) появляется сильное желание их преодолеть.

41. Делаете ли Вы упреки людям, если они этого заслуживают?

42. Считаете ли Вы, что Ваша нервная система способна выдержать жизненные нагрузки?

43. Как Вы поступите, Если Вам предложат реорганизовать Ваше учреждение?

а) введу нужные изменения немедленно,

б) не буду торопиться и сначала все тщательно обдумаю.

44. Сумеете ли Вы прервать слишком болтливого собеседника, если это необходимо?

45. Согласны ли Вы в утверждением: «Для того, чтобы быть счастливым, надо жить незаметно»?

46. Считаете ли Вы, что каждый человек должен сделать что-либо выдающееся?

47. Кем Вы предпочли бы стать?

а) художником, поэтом, композитором, ученым,

б) выдающимся руководителем, политическим деятелем.

48. Какую музыку Вам приятнее слушать?

а) могучую и торжественную,

б) тихую и лирическую.

49. Испытываете ли Вы волнение, ожидая встречи с важными и известными людьми?

50. Часто ли Вы встречали людей с более сильной волей, чем Ваша?

***Оценка результатов тестирования:***Где не указаны варианты, ответы а) да, б) нет. Сумма баллов за Ваши ответы подсчитывается с помощью ключа к опроснику: 1а, 2а, 3б, 4а, 5а, 6б, 7а, 8б, 9б, 10а, 11а, 12а, 13б, 14б, 15а, 16б, 17а, 18б, 19б, 20а, 21а, 22а, 23а, 24а, 25б, 26а, 27б, 28а, 29б, 30б, 31а, 32а, 33б, 34а, 35б, 36б, 37а, 38б, 39а, 40б, 41а, 42а, 43а, 44а, 45б, 46а, 47б, 48а, 49б, 50б. За каждый ответ, совпадающий с ключевым, испытуемый получает 1 балл, в другом случае – 0 баллов.

*Интерпретация:*

Если сумма баллов оказалась менее 25 баллов, то качества лидера выражены слабо.

Если сумма баллов в пределах от 26 до 35 баллов, то качества лидера выражены средне.

Если сумма баллов оказалась от 36 до 40 баллов, то лидерские качества выражены сильно.

Если сумма баллов более 40 баллов, то данный человек, как лидер, склонен к диктату.

**Приложение Б**

**Методика «Q-сортировка» (У. Стефенсон)**

**Инструкция:** Вашему вниманию предлагается 60 утверждений, касающихся поведения человека в группе. Прочтите последовательно каждое из них и ответьте «да», если оно соответствует вашему представлению о себе, или «нет», если не соответствует ему. В исключительных случаях разрешается ответить «сомневаюсь». Ответы зафиксируйте в регистрационном бланке.

**Опросник**

1. Я критичен к товарищам.
2. У меня возникает тревога, когда в группе начинается конфликт.
3. Я склонен следовать советам лидера.
4. Я не склонен создавать слишком близкие отношения с товарищами.
5. Мне нравится дружественность в группе.
6. Я склонен противоречить лидеру.
7. Испытываю симпатию к одному-двум определенным товарищам.
8. Избегаю встреч и собраний в группе.
9. Мне нравится похвала лидера.
10. Я независим в суждениях и манере поведения.
11. Я готов стать на чью-либо сторону в споре.
12. Я склонен руководить товарищами.
13. Радуюсь общению с одним-двумя друзьями.
14. При появлении враждебности со стороны членов группы я внешне спокоен.
15. Я склонен поддерживать настроение всей группы.
16. Не придаю значения личным качествам членов группы.
17. Я склонен отвлекать группу от ее целей.
18. Испытываю удовлетворение, противопоставляя себя лидеру.
19. Хотел бы сблизиться с некоторыми членами группы.
20. Предпочитаю оставаться нейтральным в споре.
21. Мне нравится, когда лидер активен и хорошо руководит.
22. Предпочитаю хладнокровно обсуждать разногласия.
23. Я недостаточно сдержан в выражении чувств.
24. Стремлюсь сплотить вокруг себя единомышленников.
25. Недоволен слишком формальным (деловым) отношением.
26. Когда меня обвиняют, я теряюсь и молчу.
27. Предпочитаю соглашаться с основными направлениями в группе.
28. Я привязан к группе в целом больше, чем к определенным товарищам.
29. Я склонен затягивать и обострять спор.
30. Стремлюсь быть в центре внимания.
31. Я хотел бы быть членом более узкой группы.
32. Я склонен к компромиссам.
33. Испытываю внутреннее беспокойство, когда лидер поступает вопреки моим ожиданиям.
34. Болезненно отношусь к замечаниям друзей.
35. Могу быть коварным и вкрадчивым.
36. Я склонен принять на себя руководство в группе.
37. Я откровенен в группе.
38. У меня возникает нервное беспокойство во время группового разногласия.
39. Предпочитаю, чтобы лидер брал на себя ответственность при планировании работ.
40. Я не склонен отвечать на проявления дружелюбия.
41. Я склонен сердиться на товарищей.
42. Я пытаюсь вести других против лидера.
43. Легко нахожу знакомства за пределами группы.
44. Стараюсь избегать быть втянутым в спор.
45. Легко соглашаюсь с предложениями других членов группы.
46. Оказываю сопротивление образованию группировок в группе.
47. Когда раздражен, я насмешлив и ироничен.
48. У меня возникает неприязнь к тем, кто пытается выделиться.
49. Предпочитаю меньшую, но более интимную группу.
50. Пытаюсь не показывать свои истинные чувства.
51. Становлюсь на сторону лидера в групповых разногласиях.
52. Я инициативен в установлении контактов в общении.
53. Избегаю критиковать товарищей.
54. Предпочитаю обращаться к лидеру чаще, чем к другим.
55. Мне нравится, что отношения в группе слишком фамильярны.
56. Люблю затевать споры.
57. Стремлюсь иметь или удерживать свое высокое положение в группе.
58. Я склонен вмешиваться в контакты знакомых и нарушать их.
59. Я склонен к перепалкам, задиристый.
60. Я склонен выражать недовольство лидером.

**Обработка результатов и интерпретация**

I. Зависимость – 3, 9, 15, 21, 27, 33, 39, 45, 51, 54.

II. Независимость – 6, 12, 18, 24, 30, 36, 42, 48, 57, 60.

III. Общительность – 5, 7, 13, 19, 25, 31, 37, 43, 49, 52.

IV. Необщительность – 4, 10, 16, 22, 28, 34, 40, 46, 55, 58.

V. Принятие «борьбы» – 1, 11, 17, 23, 29, 35, 41, 47, 56, 59.

VI. Избегание «борьбы» – 2, 8, 14, 20, 26, 32, 38, 44, 50, 53.

Подсчитывается частота проявления каждой из тенденций. Причем количество ответов «да» по одной из тенденций суммируется с количеством «нет» по полярной тенденции в сопряженной паре. Например, количество положительных ответов по шкале «зависимость» складывается с количеством отрицательных ответов по шкале «независимость». Если полученное число приближается к 20, то можно говорить об истинном преобладании той или иной устойчивой тенденции, присущей индивиду и проявляющейся не только в определенной группе, но и за ее пределами.

В случае если количество ответов «да» по одной тенденции оказывается равным количеству положительных ответов по противоположной тенденции (например, зависимость – независимость), то такое положение может говорить о наличии внутреннего конфликта личности, которая находится во власти одинаково выраженных противоположных тенденций.

Три-четыре ответа «сомневаюсь» по отдельным тенденциям расцениваются как признак нерешительности, уклончивости, застенчивости либо могут свидетельствовать об избирательности в поведении, о тактической гибкости, т.е. стеничности.

С целью изучения «идеального Я» испытуемого или его представления о том, каким его видят другие, проводится повторное исследование, ход которого идентичен вышеописанному. Инструкция, предъявляемая экспериментатором, корректируется в зависимости от цели исследования.