# Лидерство в спорте

Федорова О.В., Фоминова Е.Н.
*Донецкий государственный университет управления*

**Аннотации:**

Спортивная команда выступает не только как объект управления, но и как субъект деятельности. В этом качестве команда может выступать, если она будет внутренне организована и обладать определенной степенью интеграции. Поэтому интересно, как группа организуется, кто берет на себя функции руководства, насколько они эффективны. В результате самоорганизации в группе устанавливаются отношения доминирования и подчинения, влияния и следования. Эти отношения и характеризуют лидерство.

**Федорова О.В., Фомінова О. М. Лідерство в спорті.** Спортивна команда виступає не лише як об'єкт управління, але і як суб'єкт діяльності. У цій якості команда може виступати, якщо вона буде внутрішньо організована і володіти певною мірою інтеграції. Тому цікаво, як група організовується, хто бере на себе функції керівництва, наскільки вони ефективні. В результаті самоорганізації в групі встановлюються стосунки домінування і підпорядкування, впливу і дотримання. Ці стосунки і характеризують лідерство.

**Fedorova O.V., Fominova O. M. Leadership in sports.** The sports team acts as object of management and as the subject of activity. In this quality the team can act with domestic organized and to have determined scale of integration. Therefore it is interesting: as the group will be organized, who incurs functions of a management as far as they are efficient. As a result of self-organizing in group relations of prevalence and subordination, effect and following are established. These relations also characterize leadership.

**Ключевые слова:**

*спорт, лидерские качества, команда, тренер.*

*спорт, лідерські якості, команда, тренер.*

*sports, leader qualities, team, the trainer.*

**Введение.**

Спортивная деятельность носит коллективный характер, протекает и подготавливается в присутствии других людей и при их участии. Спортивная команда представляет собой коллектив со своими психологическими особенностями, в котором между спортсменами складываются определенные отношения.

Создать хороший социально-психологический климат в спортивном коллективе, подобрать команду так, чтобы все ее члены не только успешно взаимодействовали на поле, площадке, но и гармонировали между собой как личности, построить правильные взаимоотношения в коллективе — большое искусство и большой педагогический труд.

На формирование взаимоотношений между спортсменами в спортивной команде влияет воздействие объективных и субъективных факторов, а также роль социально-психологических факторов. Одним из таких факторов является социально-психологический феномен лидерства.

Изучение феномена лидерства началось в начале 20 века. Ряд ученых-психологов внесли огромный вклад в изучение данного явления. Так начали формироваться концепции происхождения лидерства: «теория черт» - значительный вклад в развитие этой теории внесли американские ученые К. Бэрд и Р. Стогдилл, которые пытались определить набор качеств необходимых лидеру [4, 5].

Кроме разработки концепций лидерства ученые исследовали стили лидерства. Американские ученые К. Левин, Р. Липпит, Р. Уайт провели ряд экспериментов, в результате которых было выделено 3 основных стиля лидерства – авторитарного, демократического и либерального, которые стали традиционные для социальной психологии.

Лидерство - искусство влияния на людей, вдохновения их на то, чтобы они по доброй воле стремились достичь неких целей [3].

Лидер — это человек, который объединяет, направляет действия всей группы, принимающей и поддерживающей его действия. Это человек, за которым группа людей признает право принимать решения в значимых для нее ситуациях, т. е. наиболее авторитетная личность, реально играющая центральную роль в организации совместной деятельности и регулировании взаимоотношений в этой группе [1, 3].

Люди следуют за лидером, прежде всего потому, что он в состоянии предложить им (хотя и не всегда реально дать) средства для удовлетворения их важнейших потребностей, указать нужное направление деятельности.

Перед спортивной группой как формальной организацией с момента ее возникновения стоят конкретные и четкие задачи, на выполнение которых нацелены как тренер, так и весь коллектив.

Деятельность по выполнению поставленных задач заставляет тренера и рядовых членов команды взаимодействовать, кооперировать свои усилия, искать и устанавливать личные, деловые (формальные) контакты, которые являются первым и основным условием возникновения формальных (деловых) отношений. «...В ходе этого процесса (общения) устанавливаются, сохраняются и изменяются отношения между участниками совместной деятельности» [2].

В процессе формализованных совместных действий, благодаря личным контактам и общению делового характера, постепенно возникают контакты и связи, окрашенные эмоциями, симпатиями, взаимным интересом друг к другу, т. е. возникают неформальные отношения.

Возникновение и формирование межличностных отношений в спортивных коллективах происходят в соответствии с общими закономерностями формальных организаций и проходят сложный, но всегда однонаправленный путь, который можно разбить на несколько этапов:

-возникновение потребности и ее осознание;

-превращение потребности в стойкий интерес к той или иной деятельности, способной удовлетворить возникшую потребность;

-сравнение и оценка своих возможностей, способностей с требованиями той деятельности, в которой надлежит принять участие для удовлетворения потребностей;

-формирование мотива поведения, направленного на поиск деятельности, способной удовлетворить возникшую потребность;

© Федорова О.В., Фоминова Е.Н., 2009

Поверхностное наблюдение за спортивной группой нередко наводит на мысль о том, что все ее члены равны между собой. Действительно, для таких рассуждений есть основания: члены группы или команды зачастую бывают приблизительно одного и того же возраста, уровня профессионального мастерства, имеют одинаковый стаж занятий спортом, занимаются у одного и того же тренера, несут одинаковую ответственность за выполнение поставленной задачи и т. д.

И все-таки, несмотря на это, равенства в положении, которое занимает каждый из членов группы в ее иерархической структуре, нет. Этого равенства и не может быть, так как все члены группы выполняют хотя и однородную деятельность, но по-разному, в зависимости от отношения к ней, способностей, личностных качеств, ситуации и т. д. В результате деятельности происходят самооценка и взаимооценка поступков и успешности действий, позволяющие каждому сравнить себя с другими членами, отвести каждому, в том числе и себе, место в группе, мысленно построить свою иерархическую структуру команды, определить статус каждого ее члена.

Ряд исследований, проведенных в спортивных командах, позволили установить, что в них есть лица, пользующиеся значительно большими симпатиями, уважением и авторитетом у своих товарищей, нежели кто-либо другой. Это лидеры команды [3].

Работа выполнена по плану НИР Донецкого государственного университета управления.

**Цель, задачи работы, материал и методы.**

*Предметом исследования* являются особенности проявления лидерских качеств студентов-спортсменов баскетболистов ДонГУУ.

*Задачи исследования:*

1. Проанализировать литературу по данной проблеме.
2. Подобрать методики исследования.
3. Сформировать контрольную группу.
4. Выявить особенности проявления лидерских качеств.

Объектом нашего исследования стала группа из 10 человек. Возраст в группе варьируется от 17 до 22 лет. Спортивный стаж спортсменов составляет от 2 до 8 лет. В данном составе группа тренируется на протяжении 6 месяцев. 5 человек из группы тренируются вместе на протяжении 2,5 лет.

Мы предположили, что основные лидерские качества подтверждаются преобладанием тенденций независимости, общительности, принятие «борьбы». Для выявления этих тенденций была использована методика Q-сортировка. Она позволила нам изучить представление испытуемого о себе и исследовать данные на основе шести тенденций поведение человека в группе. Испытуемым была, предложена анкета из 60 вопросов и предлагалось ознакомиться с утверждениями и ответить «да», если оно соответствует его представлению о себе, или «нет», если оно противоречит его представлению.

Для подтверждения своих данных была использована социометрический тест. Эта методика позволяет определить положение испытуемых в системе межличностных отношений той группы, к которой они принадлежат.

**Результаты исследования.**

Анализ психодиагностических данных с помощью методики Q-сортировка мы изучили представление испытуемых о себе и провели анализ 6 тенденций поведения. Полученные результаты были занесены в таблицу 1.

Мы предположили, что основные лидерские качества подтверждаются преобладанием тенденций независимости, общительности, принятие «борьбы». Суммировав балы по этим тенденциям, мы получили. Полученные результаты были занесены в таблицу 2.

Исходя, из этих данных можно сделать вывод, что Приходько А., Пастухов И., Тюпа Д. имеют большую склонность к проявлению лидерских качеств, чем остальные. Группа Квитницкий С., Черненко Р., Шарангович Д., Устинов Д. также имеют достаточно высокие показатели к проявлению лидерских качеств.

Далее мы сопоставили данные Q-сортировки с данными социометрии. С помощью социометрии мы диагностировали эмоциональные связи, т.е. взаимные симпатии между членами группы и решили следующие задачи: а) измерили степень сплоченности-разобщенности в группе; б) выявили соотносительного авторитета членов группы по признакам симпатии-антипатиии (лидеры, звезды, отвергнутые). Полученные результаты были занесены в таблицу 3.

На основе этих результатов нам удалось выявить эмоционального лидера группы – Черненко Р. Группа Мащенко А., Сороколат Д., Манишин А., Устинов Д. также занимают лидирующее положение по отношению к остальным членам группы. По второму критерию, который направлен на выявление инструментального лидера видно, что в команде нет признанных лидеров в деловых отношениях.

Соотнесем данные Q-сортировки и социометрии. Мы выяснили реальную возможность проявления лидерских качеств в данной группе. Черненко Р. имеет средние потенциальные возможности, однако явля-

Таблица 1.

*Результаты исследования*

| № | Ф. И. О. | зависимость-независимость | Общительность-необщительность | Принятие борьбы-избежание борьбы |
|---|---|---|---|---|
| 1 | Мащенко А. | 13-7 | 12-8 | 6-14 |
| 2 | Приходько А. | 10-10 | 11-9 | 12-8 |
| 3 | Квитницкий С. | 7-13 | 10-10 | 9-11 |
| 4 | Сороколат Д. | 13-7 | 14-6 | 7-13 |
| 5 | Черненко Р. | 7-13 | 11-9 | 8-12 |
| 6 | Шарангович Д. | 11-9 | 13-7 | 10-10 |
| 7 | Пастухов И. | 11-9 | 14-6 | 11-9 |
| 8 | Манишин А. | 10-10 | 7-13 | 8-12 |
| 9 | Устинов Д. | 10-10 | 11-9 | 11-9 |
| 10 | Тюпа Д. | 12-8 | 15-5 | 10-10 |

Таблица 2.

*Результаты исследования*

| № | Ф. И. О. | Суммарный балл по тенденциям независимости, общительности, принятия борьбы |
|---|---|---|
| 1 | Мащенко А. | 25 |
| 2 | Приходько А. | 33 |
| 3 | Квитницкий С. | 32 |
| 4 | Сороколат Д. | 28 |
| 5 | Черненко Р. | 32 |
| 6 | Шарангович Д. | 32 |
| 7 | Пастухов И. | 34 |
| 8 | Манишин А. | 25 |
| 9 | Устинов Д. | 32 |
| 10 | Тюпа Д. | 33 |

Таблица 3

*Результаты исследования*

| № | Ф. И. О. | Статус по первому критерию | Статуспо второму критерию |
|---|---|---|---|
| 1 | Мащенко А. | предпочитаемый | предпочитаемый |
| 2 | Приходько А. | принятый | предпочитаемый |
| 3 | Квитницкий С. | принятый | предпочитаемый |
| 4 | Сороколат Д. | предпочитаемый | предпочитаемый |
| 5 | Черненко Р. | звезда | предпочитаемый |
| 6 | Шарангович Д. | принятый | предпочитаемый |
| 7 | Пастухов И. | принятый | принятый |
| 8 | Манишин А. | предпочитаемый | предпочитаемый |
| 9 | Устинов Д. | предпочитаемый | принятый |
| 10 | Тюпа Д. | предпочитаемый | предпочитаемый |

ется «звездой» в команде. В команде не использован лидерский потенциал 3 человек. Обладая высоким уровнем лидерских качеств, Пастухов И., Приходько А., Тюпа Д. не имеют возможности их проявления в данной группе. Поэтому с этой группой тренер должен учитывать дифференциацию лидерских ролей.

**Выводы.**

В ходе нашего исследования мы изучили взаимоотношения в спортивной команде баскетболистов. Было выявлено ряд интересных особенностей. В исследуемой нами группе не используется лидерский потенциал 3 человек. Обладая высоким уровнем лидерских качеств, они не используют его в данной группе.

В свою очередь, человек обладающий средним уровнем лидерских качеств, является эмоциональным лидером. В тоже время в группе нет признанного лидера в деловых отношениях. Почему так происходит? Вполне вероятно, что такая ситуация в группе складывается под влиянием социально-психологических условий, происходящих внутри коллектива. Возможно, тренеру необходимо создать такие благоприятные условия, что бы возникла возможность проявления лидерских качеств. Сталкиваясь с подобными ситуациями в своей работе, тренер должен учитывать дифференциацию лидерских ролей. Зная признанного эмоционального лидера, тренер в своей деятельности может возлагать на него такие задачи как предупреждение и профилактика межличностных конфликтов, в организации досуга, проведении общественных мероприятий.

Современный уровень спортивных достижений настолько высок, что правомерно встает вопрос о пределе человеческих возможностей, обуславливающих эти достижения. Поиск ответа на этот вопрос может идти различными путями, один из них – выяснить и использовать психические резервы спортсмена. Социально-психологические резервы предполагают исследование не столько личностных, скрытых возможностей, сколько изучение групповых, коллективных феноменов.

Лидерство, как один из групповых, или командных, феноменов можно анализировать в плане резервных возможностей спортивной команды.

В любой группе всегда появляется человек или небольшой круг людей, становящихся лидерами. В настоящее время в социальной психологии сформировалось ряд концепций, рассматривающих теорию происхождения лидерства – теория «черт лидерства», «ситуационная теория лидерства», «синтетическая теория лидерства»; выявлены 3 основных стиля лидерства – демократический, автократический и либеральный; в спортивной команде лидер может выполнять различные функции и в связи с этим принято дифференцировать лидерские роли – роль инструментального (делового) лидера и роль экспрессивного (эмоционального) лидера.

В ходе исследования возникли вопросы: 1. Почему некоторые члены группы не могут проявить свой потенциал лидерских качеств в данной группе? 2. Как должен тренер учитывать дифференциацию лидерских ролей в своей деятельности? Однако использованные нами методики исследования были недостаточны для того, что бы ответить на возникшие в ходе исследования вопросы. Это дало нам новую почву для научно-исследовательской деятельности и будет рассмотрено нами в дальнейшем.

Список литературы.


1. Моргулец Л. Методы социально-психологической диагностики личности / Л. Моргулец. – Л., 1990. – 200с.
2. Берн Эрик. Лидер и группа. О структуре и динамике орг. групп. (Пер. с англ. А.А.Грузберга) / Берн Эрик. Екатеринбург ЛИТУР, 2000. – 317 с.
3. Топышев О.П. Теория и практика лидерства в спортивной команде / О.П. Топышев // Сборник трудов ученых РГАФК. - М. - 2000. - С.144-149.
4. Уэйнберг Р.С., Гоулд Д. Основы психологии спорта и физической культуры / Р.С. Уэйнберг, Д. Гоулд. – Киев: Олимпийская литература, 1998. – 335 с.
5. Спортивная психология в трудах отечественных специалистов Спб.: Питер Принт, 2002. – 380 с.



Поступила в редакцию 24.09.2009г.



Федорова Ольга Владимировна
Фоминова Елена Николаевна
dgizfvs-nayka@mail.ru