

**И.В. МАНЖЕЛЕЙ, С.В. ДМИТРИЕВА, О.В. КУМАНЕВА**

# **ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ СУБЪЕКТОВ ФИЗКУЛЬТУРНО-СПОРТИВНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ**



РОССИЙСКАЯ ФЕДЕРАЦИЯ  
МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ  
ФГБОУ ВПО ТЮМЕНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ  
ИНСТИТУТ ФИЗИЧЕСКОЙ КУЛЬТУРЫ

**И.В. МАНЖЕЛЕЙ, С.В. ДМИТРИЕВА, О.В. КУМАНЕВА**

# **ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ СУБЪЕКТОВ ФИЗКУЛЬТУРНО-СПОРТИВНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ**

Учебно-методическое пособие

Тюмень  
2013

**УДК 372.8:796**  
**ББК 74.267.5**  
**М 233**

Манжелей И.В., Дмитриева С.В., Куманева О.В.  
Взаимодействие субъектов физкультурно-спортивной деятельности: учебно-методическое пособие. -  
Тюмень, Издательство «ТОГИРРО», 2013. - 64 с.

В пособии изложены научно-методические основы физкультурно-спортивного взаимодействия. Приводятся средства и методы изучения личности и группы. Отражено содержание тренингов, игр, приемов и рекомендаций для спортивных педагогов по развитию способностей к конструктивному взаимодействию и командообразованию в учебно-тренировочном и воспитательном процессе.

Пособие предназначено для учителей физической культуры, тренеров, спорторганизаторов, занимающихся физкультурно-спортивной работой с населением по месту жительства.

Окажет большую помощь при организации спортивно-массовых и физкультурно-оздоровительных мероприятий на дворовых площадках.

**РЕЦЕНЗЕНТЫ:**

Милованова Н.Г., док.пед. наук, профессор  
Симонова Е.А., канд. пед. наук, доцент

© Тюменский государственный университет, 2013

## ОГЛАВЛЕНИЕ

ВВЕДЕНИЕ.....	4
<b>I.</b> ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ И КОМАНДООБРАЗОВАНИЕ В ФИЗКУЛЬТУРНО-СПОРТИВНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ.....	4
<b>II.</b> МЕТОДЫ ИЗУЧЕНИЯ ЛИЧНОСТИ И ГРУППЫ.....	17
<b>III.</b> ИГРЫ И ТРЕНИНГИ ДЛЯ РАЗВИТИЯ КОММУНИКАТИВНЫХ СПОСОБНОСТЕЙ.....	36
<b>IV.</b> МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ПО КОМАНДООБРАЗОВАНИЮ В СПОРТЕ.....	49
<b>V.</b> МАРКЕТИНГ ФИЗКУЛЬТУРНО-СПОРТИВНЫХ УСЛУГ И ФОРМИРОВАНИЕ МОТИВАЦИИ ЗАНЯТИЙ.....	53
ЛИТЕРАТУРА.....	61

# ВВЕДЕНИЕ

Личностно-ориентированная парадигма образования и гуманистическая концепция физической культуры и спорта ставят человека в центр воспитательно-образовательного процесса, в связи с чем, на передний план выдвигается проблема подготовки спортивного педагога, способного создать условия для развития личности и группы субъектов учебно-тренировочного процесса на основе доверительного общения и сотрудничества.

Особенности педагогического общения в физическом воспитании и спорте, связанные с широким применением его невербальных средств, в том числе значительным использованием *общения действиями*, предполагающих развитость у педагогов социальной перцепции, рефлексии и эмпатии.

Однако, индивидуальные особенности личности педагогов, имеющих, как правило, опыт спортивной деятельности, способствующий проявлению склонности к соперничеству, авторитаризму и агрессивности, нередко препятствуют установлению эмоционально благоприятных, доверительных взаимоотношений с воспитанниками.

В тоже время, коллективный характер физкультурно-спортивной деятельности, психологическую основу которой составляет регламентированное взаимодействие субъектов в режиме кооперации либо конкуренции, требует наличия у педагога развитых коммуникативных и организационных способностей, формированию которых в процессе профессиональной подготовки специалистов сферы физическая культура и спорт не всегда уделяется достаточно внимания.

Опыт показывает, что на сегодняшний день существует серьезная проблема несоответствия распространенных в массовой практике силовых, командно-авторитарных методов педагогического руководства учителей физической культуры, тренеров и спорторганизаторов, требованиям современной педагогической реальности.

Надеемся, что данное пособие поможет педагогам сферы физической культуры и спорта лучше понять и принять себя и других, даст возможность организовать конструктивное взаимодействие в спортивной команде, покажет пути решения конкретных воспитательных задач.

## I.

# ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ И КОМАНДООБРАЗОВАНИЕ В ФИЗКУЛЬТУРНО-СПОРТИВНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

В психологии межличностное взаимодействие подразумевает вербальный и невербальный личный контакт двух или более лиц, имеющий следствием взаимные изменения их поведения, деятельности, отношений, установок (13).

Взаимодействие в педагогической науке, с одной стороны, рассматривается как условие функционирования учебно-воспитательного процесса, а с другой как – интерактивный компонент педагогического общения. Взаимодействие осуществляется только в процессе общения и деятельности.

Взаимодействие имеет два измерения: содержание (передаваемая информация; ЧТО?) и отношения (КАК информация будет представлена? КАК информация будет интерпретирована? КАК человек относится к источнику информации? КАК он чувствует себя в процессе взаимодействия и после него?) (2, 7).

Особенности «отношений» между субъектами образовательного (учебно-тренировочного) процесса формируют характер взаимодействия (конструктивный, противоречивый и деструктивный), определяющийся, следующими параметрами: интерпретация содержания передаваемой информации; предпочитаемый стиль педагогического руководства; предпочитаемая позиция педагога; эмоциональный тон отношений; типичные способы взаимодействия субъектов; сценарии взаимодействия (таблица 1).

Конструктивное педагогическое взаимодействие, характеризуется согласованностью целей и координацией совместных усилий контактирующих сторон, соответствием средств, способов и занимаемой позиции субъектов взаимодействия конкретной педагогической ситуации, достижения взаимопонимания и продуктивным решением воспитательно-образовательных задач, стимулирующих развитие самостоятельной и толерантной личности, открытой и социально активной группы учащихся.

Интегральным показателем эффективности конструктивного взаимодействия служит личностный рост субъектов образовательного процесса на фоне их эмоционального благополучия, что применительно к физкультурному образованию чаще всего связано с развитием интеллектуальных и двигательных способностей, совершенствованием волевой регуляции поведения и деятельности, с благоприятным психоэмоциональным и физическим состоянием, с желанием заниматься физической культурой и спортом.

Таблица 1

Характер коммуникативного взаимодействия

Параметры	Коммуникативное взаимодействие		
	Конструктивное	Противоречивое	Деструктивное
Интерпретация содержания информации	Совместный поиск ценностно-смыслового значения	Отсутствие поиска ценностно-смыслового значения	Навязывание ценностно-смыслового значения
Предпочитаемая позиция педагога	Рядом (лабильная) $S^* \rightleftarrows S^{**}$	Снизу, сверху, рядом (непоследовательная) $S^* \rightleftarrows S^{**}$ $S \longrightarrow O$	Сверху (ригидная) $S \longrightarrow O$
Эмоциональный тон взаимоотношений	Преобладание позитивного взаимного оценивания и сбалансированной системы стимулов (доверительно-одобрительные)	Амбивалентное взаимное оценивание (индифферентно-противоречивые)	Преобладание негативного взаимного оценивания и наказаний (порицательно-категоричные)
Типичные способы реагирования на конфликт	Сотрудничество, компромисс	Уступка, соперничество	Соперничество, избегание
Сценарии взаимодействия	Кооперация (согласование, координация, взаимопонимание)	Конкуренция (согласование, координация)	Конфронтация (противостояние)

Следует отметить, что в реальной практике характер взаимодействия, как правило, не является стабильным и меняется в зависимости от ситуации и индивидуальных особенностей субъектов воспитательно-образовательного процесса. Достижение конструктивного взаимодействия требует позитивной установки, разумной гибкости и реальных усилий контактирующих сторон.

Алгоритм деятельности педагога по организации конструктивного взаимодействия включает в себя три этапа:

*подготовительный* (изучение себя и обучающихся (характерологических особенностей и др.), определение мотивации физкультурно-спортивной деятельности и уровня физической подготовленности (коррекционного, базового, продвинутого), принятие себя и других);

*основной* (определение и согласование цели взаимодействия (социально-ролевые, учебные, интимно-личностные), выделение особенностей ситуации взаимодействия в физкультурно-педагогической деятельности (статично-оптимальная, динамично-напряженная, динамично-критическая, неопределенная), выявление пространственных и временных границ ситуации взаимодействия (интимное, персональное, социальное, публичное), выбор позиции по отношению к субъекту взаимодействия («сверху», «на равных», «снизу», учитывая отношения тренер-спортсмен, судья-спортсмен, спортсмен-спортсмен), оформление занятой позиции посредством использования вербальных, невербальных (кинесика, проксемика, такесика, общение действиями, кодово-символическое общение) средств общения, осуществление взаимодействия (воздействие, сотрудничество, содействие, сотворчество) при координации совместных усилий и постоянном функционировании каналов обратной связи (взвешенная, конкретная, объективная, уместная, понятная, достаточная);

*оценочно-корректировочный* (оценка достижения цели (подготовленность к использованию различных средств и методов поддержания здоровья, физического самосовершенствования), оценка эмоционального оттенка взаимодействия в условиях регламентированного взаимодействия, составление плана коррекции поведения).

Для осуществления конструктивного взаимодействия педагогу (тренеру) необходимо обладать рядом способностей: - коммуникативными и организационными, проявляющимися в умении четко и быстро устанавливать контакты с людьми, стремление расширять контакты, участвовать в групповых мероприятиях, стремление проявлять инициативу, смекалку, находчивость; - эмпатийными, предполагающими способность видеть мир глазами других, понимать его так же как они, воспринимать поступки с их же позиций; - рефлексивными, проявляющимися в способности к самопознанию, самоанализу, самокоррекции. Рефлексивное отношение поможет лучше узнать себя и других, научиться видеть ситуации голографически, подскажет пути творческого развития.

Следует отметить, что в реальной практике характер взаимодействия, чаще всего, не является стабильным и меняется в зависимости от ситуации и индивидуальных особенностей субъектов воспитательно-образовательного процесса. Достижение конструктивного взаимодействия требует позитивной установки, разумной гибкости и реальных усилий контактирующих сторон.

Кроме того, характер взаимодействия субъектов образовательного процесса зависит от предпочитаемого стиля взаимодействия педагога, под которым мы понимаем систему приемов и способов организация человеком совместной деятельности и общения.

Причем стиль деятельности и стиль взаимодействия в сущности близкие, но не однозначные понятия, поскольку в первом случае акцент ставится на отличительных признаках деятельности субъекта в связи с его индивидуальными особенностями, во втором - на отличительные признаки взаимодействия субъекта с «другим» в связи с индивидуальными особенностями «Я» и «другого».

Значительно ближе к понятию «стиль взаимодействия» педагога по своему содержанию понятие «стиль руководства», которое, несомненно, не утратило своей актуальности и сегодня, однако смещение целевых ориентиров образования на формирование творчески активной, мобильной, способной к саморазвитию личности

обучающегося требует смещения акцентов с педагогического руководства и управления учебной деятельностью на соуправление, взаимодействие и самоуправление в образовательном процессе.

Несмотря на то, что изучению стиля деятельности (руководства, общения) педагога посвящено большое количество трудов (С.А.Гильманов, В.И.Загвязинский, Е.П.Ильин, В.А.Кан-Калик, Н.В.Кузьмина, А.К.Маркова, А.Я.Никонова и др.), вопросы стиля педагогического взаимодействия в теории и практике гуманистически ориентированного физического воспитания должного отражения пока не получили.

Своеобразие нашего видения проблемы заключается в том, что, опираясь на личностно-деятельностный подход, мы рассматриваем стиль взаимодействия педагога с трех позиций: - **во-первых, в связи со склонностью педагога к определенным способам взаимодействия с обучающимися согласно его личностным особенностям**; - во-вторых, в связи со склонностью обучающихся к принятию определенного стиля взаимодействия педагога в силу их личностных особенностей; - в-третьих, в связи со спецификой ситуации, которая определяет наиболее благоприятный стиль взаимодействия, исходя из ее задач именно как «здесь и сейчас», что дает основание утверждать об отсутствии единственно эффективного стиля взаимодействия, поскольку эффективным является тот стиль, который в большей мере отвечает характеру социально-психологической ситуации и выражает индивидуальную способность педагога для ее позитивного решения.

Рассмотрение особенностей педагогического взаимодействия в системе координат, определяющейся векторами «свобода – принуждение» и «активность – пассивность» позволило нам выделить четыре крайних в своих проявлениях стиля взаимодействия педагога с обучающимися в физическом воспитании и спорте: поучающий, наставляющий, фасилитативный, консультативный (рисунок 1, таблица 2).

Опишем выделенные нами стили педагогического взаимодействия в физическом воспитании и спорте.

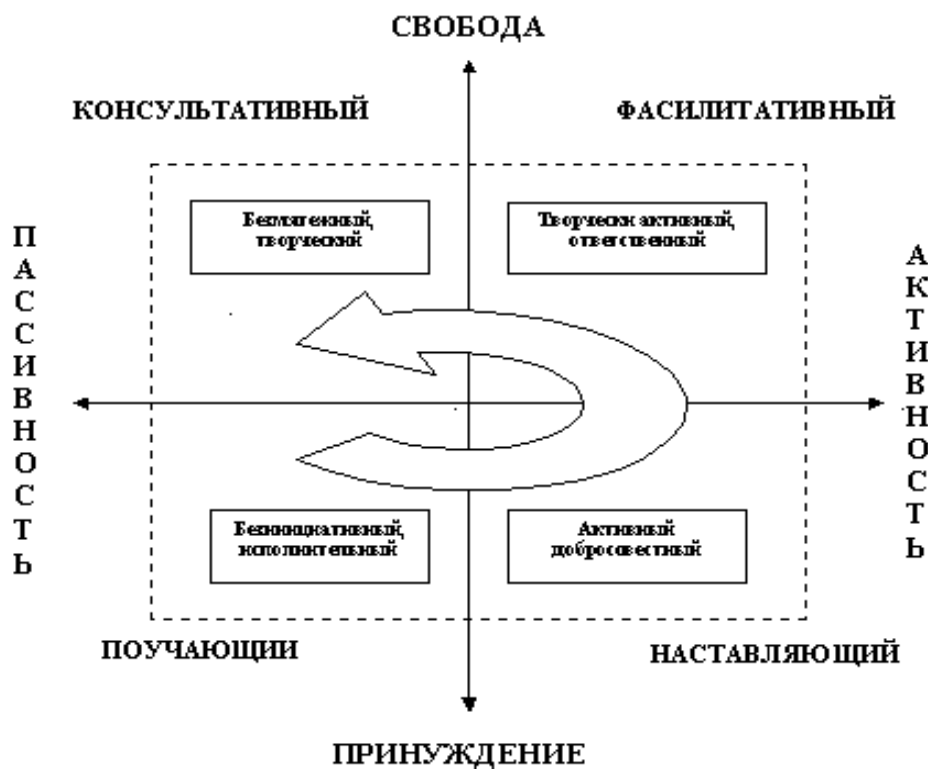


Рис. 1. Стили педагогического взаимодействия в физическом воспитании и спорте



Таблица 2

## Стили педагогического взаимодействия в физическом воспитании и спорте

Параметры	Стиль взаимодействия			
	Поучающий	Наставляющий	Фасилитативный	Консультативный
Интерпретация содержания информации	навязывание ценностно-смыслового значения	убеждение в ценностно-смысловом значении	совместный поиск и поддержка в поиске ценностно-смыслового значения	информирование об альтернативах ценностно-смыслового значения
Методы руководства	командно-административные	добровольно-принудительные	либерально-кооперативные	либерально-попустительские
Типичные позиции педагога	сверху (ригидная) S → O	сверху (лабильная) S ↔ O	рядом (лабильная) S* ←→ S**	рядом (ригидная) S* ←→ S**
Механизмы взаимодействия	команда требование приказ «должен – могу – хочу»	наставление убеждение побуждение «могу – должен – хочу»	обсуждение совет поддержка «хочу – буду – могу»	предложение соглашение консультация «хочу – могу – буду»
Способы взаимодействия и обратной связи	соперничество односторонняя, оперативная	компромисс двухсторонняя, инертная	сотрудничество двухсторонняя, оперативная	уступка хаотичная, инертная
Формы оценивания	преобладание негативного взаимного оценивания и наказаний	преобладание позитивного взаимного оценивания, сбалансированность поощрений и наказаний	позитивность взаимного оценивания и поощрений системы внутренних стимулов	индифферентность взаимного оценивания, отсутствие системы действенных стимулов
Эмоциональный тон	поучительно-категоричный	дружелюбно-требовательный	одобрительно-доверительный	иллюзорно-одобрительный
Сценарий взаимодействия	противоречивое взаимодействие с наличием деструктивных ситуаций (подавление – избегание)	преобладание конструктивного взаимодействия с наличием противоречивых и деструктивных ситуаций (убеждение-уважение)	конструктивное взаимодействие (поддержка-взаимопонимание)	преобладание индифферентного взаимодействия с наличием конструктивных ситуаций (попустительство – соглашательство)

**Поучающий стиль** взаимодействия педагога с воспитанниками характеризуется навязыванием ценностно-смыслового значения физкультурно-спортивной деятельности, жесткостью, пресечением инициативы, командно-административными методами руководства, при которых педагог предпочитает субъект-объектные отношения с односторонней связью, преобладанием негативного взаимного оценивания и наказаний, поучительно-категоричным эмоциональным тоном взаимоотношений, что определяет характер взаимодействия как противоречивый с наличием деструктивных ситуаций (подавление – избегание).

Механизм стимулирования активности учащегося со стороны педагога можно описать схемой «команда – требование – приказ», а механизм внутренней активности

обучающегося - «должен – могу - хочу», что при условии постоянного применения командно-авторитарных методов в учебно-тренировочном процессе способствует формированию безинициативного, но исполнительного физкультурника и спортсмена.

Поучающий стиль взаимодействия имеет свои плюсы в плане решения локальных задач оздоровления, обучения, воспитания и серьезные минусы в контексте общего развития личности в случае его распространенности в учебно-воспитательном процессе.

Его целесообразно применять для решения частных задач физической и спортивной подготовки в условиях лимита времени, желательно у лиц со сложившейся системой жизненных ценностей или профессиональных спортсменов.

**Наставляющий стиль** педагогического взаимодействия отличается стремлением педагога к убеждению воспитанников в ценностно-смысловом значении физкультурно-спортивной деятельности, применением добровольно-принудительных методов руководства, при которых субъект-объектные отношения принимают гибкость за счет функционирования каналов обратной связи, позитивного взаимного оценивания и сбалансированности поощрений и наказаний. Данному стилю присущ дружелюбно-требовательный эмоциональный тон взаимоотношений, что обеспечивает преобладание конструктивного взаимодействия с наличием противоречивых и деструктивных ситуаций (убеждение-уважение).

Механизм стимулирования активности обучающегося со стороны педагога можно описать схемой «наставление – убеждение - побуждение», а механизм внутренней активности обучающегося - «могу – должен - хочу», что способствует формированию активного и ответственного физкультурника и спортсмена.

Наставляющий стиль взаимодействия желательно применять на первоначальных этапах вхождения ребенка в мир «культуры физической» (дошкольный и младший школьный возраст), когда он еще не освоил основные механизмы и способы самоуправления произвольной активностью и управление учебной физкультурно-спортивной деятельностью осуществляется при помощи взрослых, наделенных неограниченным доверием со стороны ребенка.

Кроме того, это один из основных стилей взаимодействия тренера и спортсмена, (командира и подчиненного) способствующий становлению, как спортивного мастерства, так и личностной зрелости спортсмена.

Его ограничения связаны с областью спорта высших достижений и физического воспитания учащейся молодежи, когда задачей учебно-тренировочного процесса становится формирование рефлексивно-творческого компонента физкультурно-спортивной деятельности, ориентированного на самоопределение и самоактуализацию в пространстве физической культуры и спорта.

**Фасилитативный (стимулирующий) стиль** (фасилитация социальная – повышение продуктивности деятельности индивида в результате актуализации в его сознании образа другого человека) взаимодействия педагога с обучающимися проявляется в стремлении к совместному поиску и поддержке ценностно-смыслового значения физкультурно-спортивной деятельности, в применении либерально – кооперативных методов руководства, при которых субъект-субъектные отношения (с лабильной позицией педагога), двухсторонняя, оперативная обратная связь, позитивность взаимного оценивания, с преобладанием поощрений и системы внутренних стимулов (ненасильственное самоуправление), а также одобрительно-доверительный эмоциональный тон взаимоотношений, определяют конструктивный характер взаимодействия (поддержка - взаимопонимание).

Механизм стимулирования активности обучающегося со стороны педагога можно описать схемой «обсуждение – совет - поддержка», а механизм внутренней активности -

«хочу - буду - могу», что при условии приоритетности данного стиля в образовательном процессе способствует формированию творчески активного и ответственного физкультурника и спортсмена.

Фасилитативный стиль педагогического взаимодействия благоприятен для формирования всех компонентов ФСД, но особенно ценностно-мотивационного.

Этот стиль требует больших энергетических затрат, самоотдачи и творческого поиска педагога. Он может применяться с любым по возрасту контингентом воспитанников, но особенно необходим в период становления мировоззренческих ценностей личности (подростковый и юношеский возраст), поскольку создает ценностно-мотивационную и рефлексивно-творческую базу как необходимые условия для непрерывного физкультурно-спортивного самосовершенствования человека.

**Консультативный стиль** взаимодействия педагога отличает отсутствие с его стороны поиска ценностно-смыслового значения физкультурно-спортивной деятельности у воспитанников, распространенность либерально – попустительских методов руководства, при которых субъект-субъектные отношения отличаются ригидностью позиции педагога, хаотичной, инертной обратной связью, амбивалентностью взаимного оценивания, отсутствием действенной системы стимулов, а также иллюзорно-одобрительным эмоциональным тоном взаимоотношений, что способствует преобладанию индифферентного взаимодействия с наличием конструктивных ситуаций (попустительство – соглашательство).

Механизм стимулирования активности обучающегося со стороны педагога можно описать схемой «предложение – соглашение – консультация», а внутренней активности – «хочу – могу – буду», что в случае отсутствия у занимающегося мотивации «долженствования» способствует формированию творческого, но нередко безответственного физкультурника и спортсмена.

Консультативный стиль взаимодействия педагога может быть эффективен со студентами и физкультурниками, обладающими личностным опытом физкультурно-спортивной деятельности, желающими заниматься по индивидуальным планам под контролем преподавателя или самостоятельно, а также с высококвалифицированными спортсменами в посткульминационный период спортивной карьеры, для поддержания спортивной формы.

Консультативный стиль взаимодействия педагога нежелателен в период недостаточной личностной зрелости занимающихся (до юношеского возраста), поскольку недостаточная сформированность физкультурно-спортивных ценностей приводит к индифферентному, а нередко и негативному отношению детей и подростков к занятиям физической культурой и спортом.

*Очевидно, что наибольшим педагогическим потенциалам обладают фасилитативный и наставляющий стили взаимодействия спортивного педагога с воспитанниками.*

Согласно Р.Л. Кричевскому, Е.М. Дубовской (5) командообразование можно рассматривать в двух планах. Во-первых, как естественное социально-психологическое развитие команды, развернутое во времени и включенное в более широкий процесс жизни группы. Во-вторых, как специально организованные социально-психологические технологии формирования коллективного субъекта деятельности – команды.

В целом в зарубежной социальной психологии имеется солидный опыт разработки теоретических концепций, принципов и технологий проведения командообразования. Выделяются три уровня социально-психологического анализа динамики и структуры команды: 1) уровень конкретного члена команды (улучшение и развитие навыков, важных в командной работе), 2) собственно командный (сыгровка команды), 3) уровень организации, в которой функционирует команда. Дальнейшее развитие проблематики

связано, вероятно, с построением связей между этими тремя уровнями. Существует еще один аспект работы с командой - вычленение принципов комплектования команды, а также разработка конкретных методов социально-психологического воздействия при работе с разными видами команд (5).

Многочисленные эксперименты и опыт практической работы (главным образом с игровыми командами) показали, что регуляция коммуникативного поведения спортсменов может эффективнее всего осуществляться: 1) через непосредственное управление поведением и общением, исходя из конкретных требований ситуации и задач взаимодействия и в соответствии с уже выделенными критериями оптимальности; 2) опосредованно через такие формы организации совместной деятельности, которые с необходимостью приводили бы к желаемым межличностным влияниям.

В рамках каждого из этих подходов, позволяющих организовать желаемые и необходимые коммуникативные связи между спортсменами, тренер или психолог сталкиваются с задачами, которые условно можно отнести к трем уровням: а) внутригрупповому (общение в команде вообще, между многими или несколькими участниками); б) межличностному (нормализация общения между двумя конкретными партнерами или несколькими парами); в) собственно-личностному, или интрапсихическому.

В общем виде организацию желаемых взаимных влияний в команде можно представить как процесс управления характером, направленностью и интенсивностью межличностного общения с учетом специфики требований и условий совместной деятельности, индивидуально-психологических и социально-психологических особенностей членов коллектива.

Первой прикладной задачей управления поведением и общением участников совместной значимой деятельности является, как правило, снятие или предупреждение агрессивных реакций по адресу ошибающихся партнеров и установление коммуникативных связей между взаимодействующими игроками, которые по разным причинам не общаются в игре, хотя это в ряде случаев бывает необходимо для нормального взаимодействия.

Агрессивные реакции, неодобрения часто неблагоприятно действуют на состояние особенно молодых спортсменов, могут приводить к срывам их деятельности. Отсутствие общения также нежелательно с точки зрения обеспечения согласованных совместных действий.

Каким же образом достичь существенного изменения коммуникативного поведения в команде и у отдельных спортсменов? Ведь сначала нужно предупредить или снять агрессию и заменить ее поддержкой, похвалой, успокоением партнера, продуктивным обменом информацией по ходу взаимодействия и, особенно в напряженных конфликтных ситуациях, когда чаще всего возникают ошибки.

Простое запрещение нежелательных форм реагирования со стороны тренера бывает, как правило, малоэффективным. Следовательно, необходимо исключать нежелательные формы общения и поведения, не директивно подавляя активность спортсмена, а направляя по другому, более желательному вектору. В этом случае следует заменить одну ситуативную установку у спортсменов на другую.

Известно, что поведение по отношению к партнеру реализуется под влиянием ситуативной установки, сформированной в ходе прошлого опыта взаимодействия с ним.

Исходя из трехкомпонентной теории установки (атти-туда), в любом отношении к другому человеку можно выделить три основных компонента: 1) познавательный (оценка компетентности и деловых качеств партнера); 2) эмоциональный (симпатия — антипатия) и 3) поведенческий (конкретная программа действия и поведения по отношению к конкретному человеку в определенной ситуации). Как показывают

исследования, наиболее подвижным и, следовательно, управляемым является именно поведенческий компонент (Ю. Карвонен, 1965). Чтобы изменить поведение конкретного человека, необходимо предложить ему определенную (новую) программу действий. Эта программа может первоначально не затрагивать остальные компоненты, но являться достаточной для реализации определенных воздействий на партнеров (26).

О.В. Куманевой, И.В. Манжелей разработана и внедрена в практику технология командообразования у волейболисток-подростков, отличительными особенностями которой являются (таблица 3): опора на идею деятельностного опосредования межличностных отношений А.В.Петровского; выделение пяти этапов становления команды: притирки, сближения, результативности, эффективности, стабильности (мастерства), каждый из которых включал 3 подэтапа: диагностический, инструментальный и результативный; определение трёх направлений деятельности: развитие способности к конструктивному взаимодействию у спортсменов и тренера; формирование ценностей и целей командной деятельности; повышение эффективности внутригрупповых взаимодействий, по каждому из которых были поставлены задачи, соответствующие этапу становления команды.

*1. Развитие способностей к конструктивному взаимодействию у спортсменов и тренера*

Задачи: 1.1. Изучение инд.- лич. особенностей. 1.2. Снижение агрессивности у спортсменов. 1.3. Развитие эмпатии и рефлексии у спортсменов и тренера.

*2. Формирование ценностей и целей командной деятельности*

Задачи: 2.1. Изучение ЕЦО. 2.2. Выработка Кодекса чести спортсмена и тренера, Устава команды, единых норм взаимоотношений и поведения в команде. 2.3. Формирование общественного мнения. 2.4. Создание эстетической составляющей коллектива. 2.5. Создание традиций, ритуалов.

*3. Повышение эффективности внутригрупповых взаимодействий*

Задачи: 3.1. Изучение структуры внутригрупповых взаимодействий и социометрия команды. 3.2.Согласование целей и ролевых позиций членов команды. 3.3. Устранение конфликтов и барьеров в общении и понимании. 3.4.Работа с лидерами и ведомыми. 3.5. Работа с тренером. 3.6. Постановка перспектив. 3.7.Организация самоуправления. 3.8. Моделирование конфликтов.

Таблица 3

### Технология командообразования у волейболисток-подростков

Этапы		Направления деятельности		
		1	2	3
1 этап «Притирка»	Диагностический	1.Выявление инд. личностных особенностей спортсменов и тренера с помощью тестов: а) выявление акцентуаций характера по Л.Горшенину; б) определение самооценка личности по С.Будасси; в) диагностика уровня агрессивности по методике Басса-Дарки; г) изучение способов реагирования на конфликт по методике К.Томаса; д) изучение взаимоотнош. между тренером и спортсменом по Ю.Ханину и А.Стамбулову; е) анкета «Психологический климат»	1.Изучение ЕЦО команды: методика Р.О.Немова	1.Выявление особенностей педагогического взаимодействия тренера: тест В.Ряховского. 2.Социометрическое исследование, определение формальной и неформальной структур команды: методика Я.Морено

	Инструментальный	1. Составление индивидуального «психологического» портрета каждого спортсмена. 2. Беседы, инд. консультации. 3. Методы групповой дискуссии, психотехнические игры и тренинги для развития навыков взаимоотношений, сопереживания, взаимопомощи, общения: «Обратная связь», «Эмпатическое слушание», Испорченный телефон». 4. Моделирование игровых ситуаций, ролевые игры для развития рефлексии, эмпатии.	1. Методы убеждения (разъяснение, поучение) для объяснения правил поведения в команде. 2. Метод обмена смыслами, прояснения и актуализации смыслов спортивной деятельности. 3. Разработка Устава команды, «Кодекса чести» для спортсменов и тренеров.	1. Согласование целей и ролевых позиций членов команды: метод целеполагания на основе смыслополагания. 2. Наблюдение, беседы
	Результативный	1. Осознание своих ограничений и преимуществ 2. Позитивная динамика свойств и качеств 3. Разработка рекомендаций для тренера на основе инд. – личностных особенностей спортсменов	Определение траектории личностного роста спортсменов	1. Ориентация тренера на конструктивный тип педагогического взаимодействия 2. Практические рекомендации тренеру
2 этап «Сближение»	Диагностический			1. Выявление затруднений в общении, коммуникативных барьеров у тренера и спортсменов (социокультурные, статус. – позиции – ролевые, инд. – псих., межличностного. общения и др)
	Инструментальный	1. Снижение агрессии при помощи педагогических приёмов: а) установление со спортсменом обратной связи; б) выражение собственного чувства по отношению к поступку; в) выяснение мотивов агрессии; г) напоминание о правилах поведения; д) определение происходящего. 2. Групповая дискуссия, игра, игровое моделирование, метод инсценировки. 3. Релаксационный тренинг, тренинг «Обмен ролями», «Конфликты», «Работа с противоположностями». 3. Психотехнические игры: «Бумажный волейбол», «Руки». 4. Сбор сведений о ребёнке, общение с родителями	1. Развитие навыков общения: тренинг «Контакты», «Обратная связь», «Обращение» 2. Оформление традиций, ритуалов	1. Объективация объектов затруднения, их целенаправленная коррекция с помощью приёмов эмпатии, фасилитации. 2. Преодоление конфликтов с помощью приёмов: а) конкретность, б) вовлеченность, в) коммуникация, г) «честная игра». 3. Пед воздействия: убеждение, внушение, методы стимулирования (поощрение, доверие). 4. Постановка ближней перспективы личной – (достичь определенных физических показателей), соотнеся её с командной (попасть в состав команды)

	Результативный	1.Снижение нежелательной агрессивности 2.Позитивная динамика свойств и качеств личности спортсменов	1.Формирование навыков межличностного общения 2. Развитие способностей к конструктивному взаимодействию	Выявление лидеров и ведомых команды, распределение игровых амплуа
3 этап «Результативность»	Диагностический		1.Изучение ЕЦО команды: методика Р.О. Немова	1.Социометрическое исследование, определение формальной и неформальной структур команды: методика Я. Морено
	Инструментальный	1.Развитие эмпатии и рефлексии: групповая дискуссия, игровое моделирование, упражнение, психотехнические игры 2.Тренинги «Общение без слов», «Передача чувств», «Интервью», «Рефлексия», «Контакты» 3.Работа тренера: а) самоанализ б) анализ достигнутых результатов	1.Работа с командой: а) активное общение, чередующееся с запрещением любого общения во время тренировочных игр; б) выработка особых командных сигналов о подтверждении готовности к взаимодействию, понимания замысла, одобрения действий, поддержки, обозначения игровых комбинаций. 2. Групповые упражнения, психотехн. игры «Воздушный шар», «Необитаемый остров». 3.Организация общекомандных мероприятий: праздников, походов в кино и др. 4.Формирование корпоративной культуры (форма, эмблемы, символы, соблюдение правил «Честной игры», кодекс чести и др.)	1.Постановка ближней и дальней перспективы в совместной работе. 2. Целенаправлен. работа с лидерами: организация игр и эстафет, упражнений на поддержку, взаимопомощь; целевые установки в общении с другими игроками; имитация межличностных конфликтов в тренировочных играх; создание психологического дискомфорта. 3.Работа с ведомыми: организация микрогрупп с игроками разного статуса; упражнения, исключают напряженность, ролевую неопределённость; создание «ситуаций успеха» в тренировочных играх; выполнение игроками функций капитана, судьи, тренера
	Результативный	1.Улучшение межличностных отношений. 2.Коррекция негативных качеств личности. 3.Формирование способности к конструктивному взаимодействию	1. Самоорганизация спортсменов в бытовой, учебной деятельности. 2.Формирование общественного мнения в команде (возможность воздействия через команду)	Формирование основного и дублирующего состава команды, близких по взаимозаменяемости
4 этап «Эффективность»	Диагностический	1.Диагностика самочувствия личности в коллективе: а) Тест «САН»; б) Методика «Круги». 2. Исследование психологического климата команды: Анкета «Психологический климат» И.В. Манжелей		

	Инструментальный		Совместное обсуждение ключевых событий командной жизни	Усложнение задач и перспектив, стоящих перед командой: попасть в финальную часть соревнования, занять 1 место в турнире
	Результативный	Выбор стратегий личностного роста и составление программы	1.Высокий уровень сплочённости 2.Формирования чувства принадлежности к коллективу	1.Организация самоуправления в команде. 2.Совместное решение поставленных задач, чувство ответственности за результат
5 этап «Стабильность»	Диагностический	Диагностика направленности личности: ориентационная анкета Б.Басса	Изучение ЕЦО команды: методика Р.О.Немова	Социометрическое исследование, определение формальной и неформальной структур команды: методика Я.Морено
	Инструментальный	Реализация программ личностного роста	Поддержание традиций, ритуалов и единства ценностных ориентаций команды	В целях преодоления «застоя» -возможно моделирование конструктивных конфликтов: а) создание конкуренции; б) соревнования на более высоком уровне
	Результативный	1. Формирование направленности на решение задач. 2. Позитивная динамика положительных качеств личности. 3. Личностный рост игроков	Формирование единства ценностных ориентаций	Достижение эффективной деятельности команды: повышение уровня выступлений; поддержание конкуренции в команде

Цель технологии: повышение успешности соревновательной деятельности спортивной команды на основе устранения диссонанса между коллективистскими и индивидуалистскими ценностями и целями игроков, согласования ролевых позиций в формальной и неформальной структуре команды и развития способностей спортсменов к конструктивному взаимодействию за счёт: индивидуальной работы по устранению барьеров во взаимодействии; лично - опосредованного управления взаимодействиями в команде.

Основными средствами и методами командообразования стали психотехнические игры, упражнения, моделирование игровых ситуаций, тренинги с учётом индивидуально-личностных особенностей, игрового амплуа и внутрикомандного статуса.

В ходе формирующего этапа опытно – экспериментальной работы команда волейболисток г. Тюмени была определена как экспериментальная группа (ЭГ), команда ДЮСШ г. Тобольска – как контрольная группа (КГ). В экспериментальной группе проводились мероприятия, заявленные в технологии командообразования. Приступив к работе, авторы определили, что команда находилась на 1-м этапе становления



коллектива, несмотря на то, что девочки уже больше года тренировались вместе и большинство из них учились в одном классе.

Так, на первом этапе преимущественно велась работа по первому направлению. Изучались индивидуально – личностные особенности волейболисток и тренера, социометрия команды и единство ценностных ориентаций. В команде была проведена вводная беседа, разъясняющая смысл будущей работы. Были использованы методы педагогического тестирования, анкетирования, социометрического исследования. Для решения задач первого направления: снятия агрессивности, развития эмпатии и коммуникативности мы применяли методы беседы, групповой дискуссии, метод обмена, прояснения и актуализации смыслов спортивной деятельности. По итогам работы на первом этапе были разработаны и даны рекомендации тренеру и спортсменам на основе их индивидуально – личностных особенностей (акцентуаций характера, самооценки). Совместно с командой и тренером были разработаны и приняты «10 заповедей юной волейболистки» и «Кодекс чести тренера».

На втором этапе в равной мере велась работа по всем трём направлениям: с помощью методов наблюдения и опроса были выявлены барьеры в общении тренера со спортсменками. Для снятия нежелательной агрессивности, развития эмпатии и рефлексии у волейболисток применялись методы групповых дискуссий, педагогического моделирования. При решении задач второго направления нами широко применялись методы убеждения, внушения и стимулирования (поощрение, одобрение). Были проведены психологические тренинги «Общение», «Обратная связь», «Контакты», в рамках которых спортсменкам давались домашние задания. Основными средствами и методами стали психотехнические игры, упражнения. По окончании работы на втором этапе тренеру были даны практические рекомендации по формированию внутригрупповых взаимодействий, рекомендации по снижению излишней агрессии у ребёнка, а спортсменкам – рекомендации по развитию навыков эффективного общения.

На третьем этапе ведётся работа в большей мере по второму и третьему направлениям деятельности. Проводится повторное социометрическое исследование и изучение ценностных ориентаций, изучается их динамика. Для повышения эффективности внутригрупповых взаимодействий идёт целенаправленная работа с лидерами команды и низко статусными игроками, с командой в целом. При решении задач второго направления мы используем метод обмена и актуализации смыслов спортивной деятельности, моделирование ситуаций морального выбора и ситуаций успеха, методы игрового моделирования. На данный момент (по окончании эксперимента) ЭГ находится на этом этапе становления команды.

На четвёртом этапе – эффективности совместной деятельности – работа идёт преимущественно по второму и третьему направлению деятельности с целью закрепить достигнутые результаты и всё более способствовать становлению сплочённого коллектива. Устанавливаются и согласовываются перспективы и задачи, стоящие перед командой, результаты оцениваются и анализируются всем коллективом.

На пятом этапе – стабильности, предложенная технология больше решает задачи второго направления. Используются методы педагогического тестирования для определения динамики ценностных ориентаций, направленности личности, методы социометрического исследования. Кроме того, можно использовать метод моделирования конфликтов для преодоления задержки в развитии коллектива. На этом этапе становления команда отвечает требованиям сплочённого коллектива и характерным для него особенностям: коллективистическое самоопределение, сходство функционально – ролевых ожиданий, высокий индекс ЦОЕ, групповая идентификация.

В результате опытно-экспериментальной работы в ЭГ выявлены различия в показателях следующих результатов: у волейболисток экспериментальной группы наблюдалось снижение уровня вербальной агрессии, обиды и раздражительности. Надо заметить, что у четырёх девочек, у которых был повышен индекс агрессивности, этот показатель пришёл в норму. В экспериментальной группе было выявлено увеличение числа спортсменок с высоким социометрическим статусом: так, в формальных отношениях количество «предпочитаемых» членов команды увеличилось с 2 до 6 человек, и ни одного человека не осталось в «отвергаемых». В неформальных отношениях также было выявлено положительное влияние применяемой нами технологии: количество «предпочитаемых» увеличилось с 5 до 10 человек, а количество «пренебрегаемых», соответственно, уменьшилось с 12 до 8 человек. В экспериментальной группе индекс ЕЦО увеличился на 16,6%. Кроме того, при повторном изучении ценностно – ориентационного единства в ответах волейболисток ЭГ появился новый пункт: «Поездки на соревнования/сборы». Поясняли они его так: им нравилась сама атмосфера соревнований, поездок в другие города, где они могли жить вместе всей командой.

В результате проведённого исследования и изучения трудов Ю.Л. Ханина (26) нами были разработаны рекомендации по гармонизации конструктивных внутри-групповых взаимодействий в волейбольных командах разного уровня подготовки с учётом индивидуально – психологических особенностей личности волейболисток и их группового статуса.

## II. МЕТОДЫ ИЗУЧЕНИЯ ЛИЧНОСТИ И ГРУППЫ

В данном разделе мы предлагаем методы для самооценки педагогом своих индивидуально-личностных особенностей, а также особенностей личности и группы воспитанников, которые в той или иной мере влияют на способности к конструктивному взаимодействию в физкультурно-спортивной деятельности.

### **Тест «АНАЛИЗ СВОИХ ОГРАНИЧЕНИЙ» ( )**

Пол респондента: женский/мужской

Педагогический стаж \_\_\_\_\_ лет

Ниже вы найдете 120 утверждений (таблица 4), описывающих возможности, которые могут быть или отсутствовать у вас в вашей деятельности. Прочитайте каждое утверждение и выделите каким-либо значком квадраты с соответствующими номерами в таблице ответов, если вы чувствуете, что оно справедливо по отношению к вам.

Таблица 4

	<b>A</b>	<b>B</b>	<b>C</b>	<b>D</b>	<b>E</b>	<b>F</b>	<b>G</b>	<b>H</b>	<b>I</b>	<b>J</b>	<b>K</b>	<b>L</b>
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24
	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36
	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48
	49	50	51	52	53	54	55	56	57	58	59	60
	61	62	63	64	65	66	67	68	69	70	71	72
	73	74	75	76	77	78	79	80	81	82	83	84
	85	86	87	88	89	90	91	92	93	94	95	96
	97	98	99	100	101	102	103	104	105	106	107	108
	109	110	111	112	113	114	115	116	117	118	119	120
<b>Сумма</b>												
<b>Ранг</b>												

Посчитайте количество положительных ответов в каждом столбце и занесите сумму в итоговую графу.

Присвойте ранг 1 – тому ограничению, которому соответствует минимальное количество баллов в итоговой строке, ранг 2 – следующему по баллам ограничению и т.д. Таким образом, Вы проведете ранжированную оценку Ваших ограничений, те из них, которые находятся на первых ранговых местах, являются наиболее актуальными для Вас.

Для конкретизации своих недостатков вы можете вернуться к тем вопросам, на которые вы ответили отрицательно (их номера остались не зачёркнутыми в таблице), они отражают те стороны ограничений, от которых Вам предстоит избавиться.

#### **Краткие определения ограничений:**

**A** – *неумение управлять собой.* Неспособность в полной мере использовать свою физическую и психическую энергию, справляться со стрессом, пользоваться методами психологической защиты.

**B** – *размытые личные ценности.* Отсутствие ясного понимания собственного отношения к явлениям окружающей действительности, нечеткость взглядов, нетвердость убеждений.

**C** – *нечеткие личные цели.* Отсутствие ясности в вопросе о своих личных и профессиональных целях; наличие целей, несовместимых с условиями современной работы и жизни.

**D** – *нерациональное использование времени.* Неумение планировать свою деятельность, высокие временные потери.

**E** – *неумение перерабатывать и запоминать информацию.* Отсутствие навыков рационального чтения. Не владение способами совершенствования запоминания и воспроизведения информации.

**F** – *остановленное саморазвитие.* Отсутствие настроенности и восприимчивости к новым ситуациям и возможностям самосовершенствования.

**G** – *слабый навык решать проблемы.* Отсутствие стратегии, необходимой в принятии решения, а также, способности решать современные проблемы.

**H** – *отсутствие творческого подхода.* Отсутствие способности генерировать новые идеи; неумение внедрять новые идеи в практику.

**I** – *неумение оказывать влияние на людей.* Недостаточная способность обеспечивать участие и помощь со стороны окружающих или влиять на их решения.

**J** – *неумение обучать.* Отсутствие способности формировать у учащихся систему знаний, умений и навыков; развивать их мышление и познавательный интерес.

**K** – *низкая способность формировать коллектив.* Неспособность содействовать развитию межличностных отношений, неумение организовывать решение коллективных задач.

**L** – *неумение управлять конфликтами.* Низкая способность распознавать и разрешать конфликтные ситуации.

#### **ОПРОСНИК «АНАЛИЗ СВОИХ ОГРАНИЧЕНИЙ»**

Последовательно проработайте весь опросник, если какой-либо вопрос вызывает у вас сомнения, подумайте над ним и ответьте как можно более правдиво. Отвечая на вопросы, будьте максимально искренними.

1. Я хорошо справляюсь с трудностями, свойственными моей работе.
2. Мне ясна моя позиция по принципиально важным вопросам.
3. Когда необходимо принимать важные решения о моей жизни, я действую решительно.
4. Я резервирую в начале рабочего дня время для планирования и подготовительной работы.
5. Я читаю преимущественно то, что необходимо мне для работы.

6. Я вкладываю значительные усилия в свое развитие.
7. Я способен эффективно решать проблемы.
8. Я часто экспериментирую с новыми идеями, испытывая их.
9. Мои взгляды обычно принимаются во внимание коллегами, и я часто влияю на то, какие решения они принимают.
10. Я считаю себя хорошим наставником для подчиненных.
11. Я умею поставить ясные конкретные цели перед людьми.
12. Я понимаю психологическую сущность конфликтной ситуации.
13. Я забочусь о своем здоровье.
14. Я иногда прошу других высказаться о моих основных подходах к жизни и работе.
15. Если бы меня спросили, я, безусловно, смог бы описать, что я хочу сделать в своей жизни.
16. Я поручаю ученикам все, что они могут сделать самостоятельно.
17. Изучая информацию, я использую методы рационального чтения.
18. Я обладаю значительным потенциалом для дальнейшего обучения и развития.
19. Мой подход к решению проблем систематизирован.
20. Обо мне можно сказать, что я нахожу удовольствие в переменах.
21. Я обычно успешно воздействую на других людей.
22. Я вкладываю много сил в свою работу.
23. Я умею обеспечить обстановку успеха в учебной деятельности детей.
24. В конфликтной ситуации я веду себя спокойно и рассудительно.
25. Я открыто выражаю свои эмоции.
26. Я редко предпочитаю более легкое решение тому, которое, как я знаю, является верным.
27. Моя работа и личные цели во многом взаимно дополняют друг друга.
28. Я письменно фиксирую задачи и цели с указанием сроков их реализации.
29. Перед чтением текста я обычно составляю список вопросов, которые необходимо выяснить.
30. Моя профессиональная деятельность часто сопровождается волнением.
31. Я регулярно пересматриваю цели моей работы.
32. Мне кажется, многие менее изобретательны, чем я.
33. Первое впечатление, которое я произвожу, обычно хорошее.
34. Я посвящаю достаточно времени оценке того, что нужно для развития подчиненных.
35. Я понимаю принципы, которые лежат в основе формирования коллектива.
36. Я считаю, что конструктивные конфликты закономерны и способствуют развитию.
37. Я, как правило, ежедневно делаю утреннюю зарядку.
38. Я обычно тверд в принципиальных вопросах.
39. При первой возможности я стараюсь объективно оценить свои достижения.
40. Каждое распоряжение я стараюсь выполнять сразу и окончательно.
41. Я обрабатываю тексты с помощью пометок и выписок.
42. Я постоянно стремлюсь к новому опыту.
43. Я оперативно собираю необходимую информацию для решения проблем.
44. Я готов пройти период с непредсказуемыми результатами ради испытания новой идеи.
45. Я бы описал себя как человека, уверенного в себе.
46. Я умею понимать мимику и жесты своих учеников.
47. Я работаю над созданием атмосферы открытости и доверия в коллективе.
48. Я убежден, что в возникновении конфликта всегда виноват старший.
49. Работа не оказывает негативного влияния на мою частную жизнь.

50. Я редко поступаю вразрез с моими убеждениями.
51. Моя работа вносит важный вклад в получение удовольствия от жизни.
52. Я веду картотеку нужной литературы.
53. Каждый день я составляю список предстоящих дел, упорядоченный по приоритетам важности.
54. Я постоянно стремлюсь к установлению обратной связи с окружающими по поводу моей работы и способностей.
55. Я хорошо составляю планы.
56. Я не теряюсь и не сдаюсь, если решение не находится сразу.
57. Мне относительно легко удаётся устанавливать взаимоотношения с окружающими.
58. Я умею правильно оценивать индивидуальные особенности человека и учитывать их в своей работе.
59. Между коллективом, с которым я работаю, и другими коллективами существуют отношения здорового сотрудничества.
60. Я умею предупреждать деструктивные конфликты, так как считаю, что их легче предупредить, чем потушить.
61. Я не позволяю себе перенапрягаться на работе.
62. Время от времени я тщательно пересматриваю свои личные ценности.
63. Для меня важно чувство успеха.
64. Свой рабочий день я пытаюсь по возможности освободить от незапланированных встреч, телефонных разговоров, неожиданно созываемых совещаний.
65. Я регулярно знакомлюсь с новыми изданиями по профилю специальности.
66. Я принимаю вызов с удовольствием.
67. Я регулярно оцениваю свою работу и успехи.
68. Я уверен в себе.
69. Я, в общем, влияю на поведение окружающих.
70. Я считаю, что важная часть работы учителя состоит в проведении консультаций для учащихся.
71. Я часто советуюсь со своими учениками по различным вопросам.
72. для предупреждения конфликтов я открыто высказываю свои взгляды.
73. В интересах своего здоровья я контролирую то, что пью и ем.
74. Я почти всегда действую в соответствии со своими убеждениями.
75. Я умею ставить реальные коллективные цели.
76. Свою дневную нагрузку я стараюсь распределить в соответствии с графиком своей работоспособности.
77. При изучении литературы я пользуюсь системой маркировки текстов, разработанной мной.
78. Я часто думаю над тем, что не дает мне быть более эффективным в работе, и действую в соответствии со сделанными выводами.
79. Я сознательно использую окружающих для совместного решения проблем.
80. Мне нравятся учителя и ученики с высокими инновационными способностями.
81. Мое участие в собраниях обычно удачно
82. Если я выступаю перед аудиторией, то меня все внимательно слушают.
83. В общении я поощряю открытость и искренность.
84. Я считаю, что одной из важнейших причин конфликтов является «зажим» критики.
85. В целом я чувствую себя энергичным и жизнерадостным.
86. Я изучал влияние моего развития на мои убеждения.
87. У меня имеется четкий план личной карьеры.
88. В моем плане предусмотрены «окна» для решения актуальных жизненных проблем.

89. Для изучения литературы я пользуюсь методиками быстрого чтения.
90. Я не сдаюсь, когда дела идут плохо.
91. Я уверенно чувствую себя, возглавляя занятия по решению проблем.
92. Для меня не составляет труда выработка новых идей.
93. Мое слово, как правило, не расходится с делом.
94. Я умею слушать других.
95. Я располагаю навыками, необходимыми для создания коллектива.
96. Я всегда распознаю и предупреждаю эмоционально-личностные конфликты.
97. Мои друзья подтвердят, что я слежу за своим благосостоянием.
98. Я рад возможности обсудить с окружающими свои убеждения.
99. Я обсуждаю с окружающими свои долгосрочные планы.
100. Я пытаюсь направлять свою активность таким образом, чтобы в первую очередь концентрироваться на немногих «жизненно-важных» проблемах.
101. Я изучаю и тренирую свою память.
102. «Открытый и легко приспосабливающийся» – это хорошее описание моего характера.
103. Я придерживаюсь в целом последовательного подхода к решению проблем.
104. Я спокойно отношусь к своим ошибкам, не расстраиваясь из-за них.
105. Я умею расположить к себе даже не очень приятного мне человека.
106. Я способен давать хорошие советы.
107. Я постоянно стараюсь способствовать успехам своих учеников в коллективе.
108. Я всегда ищу причины конфликтов в своих недоработках.
109. Я владею различными формами психологической разрядки.
110. Я сопоставляю свои ценности с требованиями морали.
111. Я обычно достигаю того, к чему стремлюсь.
112. Я умею говорить «нет», когда на мое время хотят претендовать другие.
113. Я регулярно тренирую свою память с помощью различных приемов.
114. Я продолжаю развивать и наращивать свой потенциал.
115. У меня сейчас не больше проблем и они не более сложны, чем год назад.
116. В принципе, я ценю нешаблонное поведение на работе.
117. Люди серьезно относятся к моим взглядам.
118. Я умею установить контакт с учащимися в учебном процессе.
119. Я уверен, что в коллективе можно достичь большего, чем, работая порознь.
120. Я не конфликтная личность.

**Тест на выявление акцентуированных черт личности по Л. Горшенину (24).**

Прочитайте внимательно 100 вопросов. Дайте на каждый из них утвердительный (+) или отрицательный (-) ответ.

1. Люблю ярко одеваться.
2. Люблю поспать.
3. В детстве у меня было много мелких травм.
4. Нравится подражать известным актерам.
5. Я упрям.
6. Меня раздражают хмурые люди.
7. Я много времени трачу у зеркала.
8. Я нравлюсь противоположному полу.
9. Мне нравится, когда меня опекают.
10. Мне нравится черный цвет.

11. Я подозрителен.
12. Мне нравится ярко-красный цвет.
13. У меня плохое зрение.
14. Я больше откровенен с незнакомыми мне людьми.
15. Не люблю загадывать на будущее.
16. Я уверен в себе.
17. Могу заговорить и познакомиться с незнакомыми мне людьми.
18. Мне нравится серый цвет.
19. Мне нравится, когда меня знакомят с кем-либо.
20. Не люблю, когда меня критикуют.
21. Не люблю, когда критикуют мои организаторские способности.
22. Чаще я предпочитаю оставаться в тени.
23. Мне нравится, когда восхищаются моей одеждой.
24. Я часто влюбляюсь, но все проходит быстро.
25. Мне нравится коричневый цвет.
26. Люблю свободную одежду.
27. У меня хорошо получается руководить людьми.
28. Если мне кто-то мешает, то я стараюсь сразу уйти.
29. Не могу долго находиться в толпе людей.
30. Люблю одиночество.
31. Могу совмещать несколько занятий сразу.
32. Люблю появляться внезапно.
33. Я часто краснею.
34. Чаще всего меня раздражают близкие мне люди.
35. Большинство моих друзей старше меня.
36. Плохо запоминаю имена.
37. Я нетерпелив.
38. В отпуске я предпочитаю отдыхать в одном и том же месте.
39. Люблю путешествовать.
40. Я нерешителен.
41. Я увлекаюсь одним видом спорта.
42. Я сменил много мест работы.
43. Я увлекался многими видами спорта, но ни на одном из них не остановился.
44. Меня раздражают многословные люди.
45. Когда я увлекаюсь, то часто повторяю слова.
46. Плохо запоминаю названия улиц.
47. У меня плохая память на имена.
48. Хорошо запоминаю, кто во что одет.
49. Я мечтателен.
50. Закрыв глаза, могу ярко представить какую-либо сцену.
51. У меня был друг, с которым дружил много лет, но вдруг мы расстались.
52. В детстве я был очень непослушным.
53. Мне часто говорили, чтобы я был более спокойным.
54. Если я иду куда-либо, то предпочитаю брать кого-либо из друзей.
55. У меня хорошие художественные способности.
56. В первой половине дня я более работоспособен.
57. Мне нравится наблюдать за людьми со стороны.
58. Люблю спорить.
59. Не люблю читать.

60. Вечером я более работоспособен.
61. В последнее время я очень раздражителен.
62. Мне кажется, меня плохо понимают.
63. У меня частые конфликты с соседями.
64. В юности мне часто делали замечание за неряшливую одежду.
65. Люблю гулять по улицам без цели.
66. Я сентиментален.
67. Я усидчив.
68. Люблю возиться с малышами.
69. Я хорошо чувствую, когда нравлюсь кому-либо.
70. В детстве я часто плакал.
71. Мне нравится яркий макияж.
72. Нравится петь с друзьями.
73. Люблю танцевать с друзьями.
74. Люблю ходить в гости.
75. Меня часто посещает страх.
76. Я не уверен в себе.
77. Люблю громко включать музыку.
78. Мне говорили, что у меня хорошая реакция.
79. Мне нравится надевать значки, броши и т.д.
80. Мне нравится, когда на меня обращают внимание.
81. У меня всегда хорошие отношения с родителями.
82. Я предпочитаю не говорить людям о неприятных для них вещах.
83. Мне трудно выступать перед людьми.
84. Я предпочитаю избегать ссор.
85. Мне говорили, что я фантазер.
86. У меня лучше получается работа с бумагами, чем с людьми.
87. Всю жизнь меня преследуют травмы.
88. Мне нравится тишина.
89. У меня лучше получается работа с людьми, чем с бумагами.
90. После нескольких минут спора я начинаю кричать.
91. У меня очень много друзей, и я хотел бы организовать их встречу.
92. Люблю говорить.
93. Мне нравится приглашать гостей.
94. Мне говорили, что я хвастун.
95. Мне нравится комбинировать.
96. У меня часто были конфликты в общественных местах.
97. Я хотел стать актером, художником и т.д.
98. Мне нравится подчинять себе людей.
99. Даже после ссоры я готов найти общий язык.
100. Мне нравится, когда за мной наблюдают.

- I. 1,4,6,7,8,23,24,48,49,50,55,69,71,73,79,80,85,94,97,100.
- II. 9,10,13,28,29,30,40,56,57,66,67,70,75,76,81,82,83,84,86,88.
- III. 17,21,25,26,27,31,39,47,54,58,60,68,72,89,91,92,93,95,98,99.
- IV. 3,12,15,37,42,43,52,53,59,61,62,63,64,65,74,77,78,87,90,96.
- V. 2,5,11,14,16,18,19,20,22,32,33,34,35,36,38,41,44,45,46,51.

Тестируемый отвечает на вопросы: да - «плюс», нет - «минус». Потом он выполняет следующее задание. В конце теста указаны номера вопросов, каждый из



которых относится к одной из пяти римских цифр (I, II, III, IV, V). Испытуемый выбирает все положительные ответы (+) и отмечает соответствующие номера. После этого складываются плюсы под каждой цифрой, полученная сумма умножается на 5. В результате вы имеете процентное содержание акцентуированных признаков. Отметим, что означает каждая римская цифра.

I - истероидность (И),

II - астения (А),

III - гипертимность (Г)

IV - эмоционально-неустойчивость (Э/Н),

V- эпилептоидность (Э).

Таким образом, формула акцентуированной личности тестируемого условно может выглядеть следующим образом:

Г	Э	Н	Э/Н	А
80	70	60	40	20

(Каждая акцентуация стремится к 100 %.)

Все буквенные значения акцентуаций располагаются в порядке убывания. На первом месте стоят акцентуации, чье процентное содержание самое большое. Их можно принять за доминанту. При этом остальные будут служить акцентуированным фоном.

*Классификация типов характера:*

1. *Гипертимный тип.* Для данного типа характера в качестве отличительных особенностей выступают: очень хорошее, приподнятое настроение, прекрасное самочувствие; переоценка собственных способностей, непереносимость критических замечаний в свой адрес; невысокая аккуратность. Для гипертимов характерны частые конфликты в силу развитого чувства эмансипации, неразборчивость в знакомствах, а также тяготение к компаниям и лидерству в них. Они обладают творческими способностями, деловиты, энергичны и инициативны, но зачастую бросают начатое дело, не доводя его до конца. Конкретизация внимания у гипертимов невелика, но объем запоминаемой информации значительны. Их речь характеризуется быстротой и импровизацией, скачкообразностью мыслей при длительной беседе. Слабым местом у гипертимов является непереносимость однообразной, монотонной обстановки и деятельности.

2. *Астеничный тип.* Для людей с таким типом характера присуща сильно выраженная склонность к невротическим реакциям, а также повышенная утомляемость при физических, эмоциональных и умственных напряжениях. Астеники плохо переносят такой метод организации их деятельности, как соревновательный. Для них характерны раздражительность, приводящая зачастую к внезапным аффективным вспышкам, и склонность к ипохондрии, или к необоснованной тревоге.

3. *Эпилептоидный тип.* К отличительным чертам эпилептоидов следует отнести напряженность инстинктивной сферы, вязкость и инертность мышления. Высокая целеустремленность эпилептоидов способствует формированию у них сверхидеи на довольно продолжительное время, которая приводит нередко к злобно-тоскливому, подавленному настроению с крайней раздражительностью, склонностью к агрессии и тесно связанной с ней аффективной взрывчатостью, если есть на ком сорвать зло. В группе эпилептоид, как правило, чувствует себя лидером и устанавливает правила поведения, выгодные ему, хотя может и угодничать, если лидерство принадлежит другому. Он отличается изощренной мстительностью и коварством. Обстановку эпилептоиды оценивают довольно объективно. Для них характерны работоспособность, аккуратность, преходящий зачастую в допекающий педантизм – своеобразный способ компенсации тугоподвижности и инертности мышления. В качестве увлечений

выступают азартные игры, коллекционирование с целью обогащения, спорт и различные поделки с материальной выгодой. Эпилептоид уделяет значительное внимание своему здоровью. Слабое звено у него – ущемление его интересов, предоставление возможности проявления авторитарной власти и опьянение, ведущее часто к полной потере контроля со стороны сознания.

4. *Истероидный тип.* Главная черта – это сильно выраженный эгоцентризм, жажда постоянного внимания к себе, восхищения, почитания и сочувствия. У истероидов привязанности непрочны, интересы неглубоки, выражено стремление к эффекту, используя при этом зачастую лесть и обман. От природы они наделены неплохими артистическими способностями. В общении истероиды избирательны: контактируют с теми, кому они нравятся. В общении они претендуют на лидерство, но без истинного соблюдения обязанностей лидера. Речь истероида образна, красива, он хорошо вживается в образ. В качестве увлечения у него будет выступать все, что способствует вниманию окружающих к нему. Самооценка истероида далека от объективности. Слабое место у него – все, что наносит удар по его эгоцентризму.

5. *Э-Неустойчивый тип.* – Э-неустойчивые по характеру люди отличаются слабостью волею, неустойчивостью эмоций, нарушением влечений, большой трудностью выработки стойкого жизненного стереотипа. Они непослушны, непоседливы, трусливы, бояться наказаний. Их отличают невыдержанность и нетерпеливость и, как следствие, плохая управляемость. Их отличает нежелание работать и учиться, как следствие, они ведут праздный образ жизни, предпочитая в качестве хобби азартные игры и поверхностное общение. В группе легко подчиняются силе, поэтому становятся послушным орудием лидеров группы. Предпочитают группы асоциального характера. Предрасположены к алкоголизации и делинквентному поведению. В то же время неустойчивые обладают обостренной потребностью в откровенности. Самооценка у них далека от объективности. Слабое звено неустойчивых – быть предоставленным самому себе, отсутствие контроля.

Каждый тип характера предполагает учет его специфических особенностей в процессе коррекции поведения человека, обладающим данным характером. Одной из важнейших психопедагогических закономерностей в коррекции поведения того или иного человека является установление со стороны оппонента соответствующего контакта с ним. Во многом способы установления такого рода контакта определяются особенностями характера человека:

*Гипертимный характер.* Установление психологического контакта с гипертимом не представляет особой трудности, поскольку в нем заложено из-за экстравертированности темперамента стремление к общению. При этом необходимо лишь соблюдение следующего условия: отнестись к нему доброжелательно и выказать заинтересованное отношение к тому, что он предпринимает. Для гипертима большое значение имеет ближайшее окружение, коллектив. При этом социальная группа, коллектив должны быть достаточно большими по составу. Гипертим предпочитает разнообразную по характеру работу, смену обстановки и возможность проявить инициативу. В то же время он плохо переносит учреждения закрытого типа, монотонный и длительный труд, а также неусыпный контроль за своим поведением, фамильярность и равенство отношений. У гипертима хорошо складываются отношения с лабильными, в то же время он недолюбливает шизоидов, психастеников и сенситивников в силу их природной предрасположенности к порядку, дисциплине и т.д.;

*Астеничный характер.* Человек с данным типом характера отличается склонностью к невротическим реакциям, низкой работоспособностью и большой утомляемостью. Поэтому к нему должно быть особо внимательное отношение, а также

четкое, щадящее дозирование нагрузки. В частности, в отношении применения соревновательного метода, который астеники плохо переносят;

*Эпилептоидный характер.* В целом у эпилептоида выражена потребность в общении. Но установление контакта с ним должно быть вне периода аффективного напряжения, когда эпилептоид ищет «жертву» для сброса данного напряжения. Для установления контакта с ним необходим доверительный, даже участливый тон разговора, прежде всего, беседа о наиболее актуальных для эпилептоида проблемах: о состоянии его здоровья и благополучия в целом. Когда он «клюнет» на это, необходимо дать эпилептоиду выговориться. Далее, для предотвращения или разрешения какой-либо конфликтной ситуации следует отметить положительные моменты его деятельности или черты характера, проявляемые в данной ситуации (например, аккуратность, трезвость расчетов и т.п.), и лишь потом, когда эпилептоид «душевно размякнет», попытаться осторожно нейтрализовать его негативные черты и поступки;

*Истероидный характер.* В силу своего эгоцентризма истероид сам легко устанавливает контакты, и с ним не бывает трудностей в этом отношении. Правда, при этом следует соблюсти следующее условие: выказать интерес к нему как личности. Нужно сразу отметить, что истероид - трудный объект для коррекции его поведения. «Обходной маневр» для этого - вовлечение истероида в такие виды деятельности, которые, во-первых, по своему содержанию являются социально полезными и, во-вторых, что немаловажно, предоставляют возможность ему проявить свой эгоцентризм. Как правило, истероид для проявления эгоцентрических устремлений может совершать демонстративные отрицательные поступки. В этом случае следует проявить спокойное отрицательное отношение к данным поступкам: не оставлять без внимания (в целях профилактики возможных в будущем поступков такого рода) и не преувеличивать внимание, иначе истероид добьется своей цели - привлечение к себе внимания. Следует отметить также, что истероид предпочитает устанавливать контакты с лабильными, циклоидами и психастениками.

*Э-Неустойчивый характер.* Предпочтительный тип отношений с э-неустойчивым - это властный стиль руководства, «силовое» доминирование в отношениях с ним. В соответствии с этим в отношениях с неустойчивым должен быть установлен строгий контроль за его поступками и действиями. В силу большой подвижности нервных процессов многие навыки социально приемлемого поведения у неустойчивых формируется через «тренаж», поэтому важна организация четкого режима деятельности. Возможно использование страха за неизбежность наказания за те или иные проступки. В целом для неустойчивых желательны учреждения закрытого типа в случае явно выраженных черт характера.

### ***Методика самооценки личности (12).***

Ниже представлена методика самооценки личности, предложенная С.А. Будасси, интерпретированная Ю.Я. Киселевым.

Прочтите внимательно все слова, характеризующие качества личности. Рассмотрите эти качества с точки зрения полезности, социальной значимости, желательности. Оцените каждое из них в пределах от 20 до 1 балла. Оценку «20» проставьте в графе «N» бланка слева от того качества, которое, по Вашему мнению, является самым желанным, значимым, полезным. Оценку «1» - слева от качества, которое менее всех желательно, полезно, значимо. А оценки от «2» до «19» расположите в соответствии с Вашим отношением ко всем остальным качествам. Помните, ни одна оценка не должна повториться.

В графе «N1» отметьте оценкой «20» качество, которое, по Вашему мнению, присуще Вам в наибольшей степени. Оценкой «19» - качество присущее Вам несколько менее, и т.д. наконец, - оценкой «1» - качество, характерное для Вас в наименьшей степени.

Таблица 5

Анкета «Самооценка личности»

N	Качества	N1	d	d <sup>2</sup>
	Уступчивость Смелость Вспыльчивость Настойчивость Нервозность Терпеливость Увлекаемость Пассивность Холодность Энтузиазм Осторожность Капризность Медлительность Нерешительность Энергичность Жизнерадостность Мнительность Упрямство Беспечность Застенчивость			
$Г = 1 - 0,00075 \times \sum d^2$				$\sum d^2$

Определение самооценки и интерпретация результатов тестирования.

1. Отогните левую часть бланка.
2. Начиная с верхней строки, из оценки, стоящей слева, вычитите оценку, стоящую справа. Результат запишите в графе *d*. Возведите его в квадрат и второй результат запишите в графе *d<sup>2</sup>*.

3. Сложите все значения *d<sup>2</sup>* и запишите внизу полученную сумму.

4. Помножьте эту сумму на 0,00075.

5. Из единицы вычитите полученное произведение.

В конечном итоге Вы определите коэффициент ранговой корреляции (*Г*), который может иметь значение от +1 до -1. Он выражает характер и тесноту связи между отношением человека к качествам, названным в бланке, и самооценкой тех же качеств у самого себя. Чем ближе коэффициент к +1, тем выше самооценка личности.

< 0,3 – заниженная самооценка

0,4 – 0,61 – адекватная самооценка

0,62 – 0,85 – адекватно высокая самооценка

>0,85 – завышенная самооценка

Для спортсменов характерны высокие самооценки, выражающиеся значениями коэффициента корреляции 0,62 – 0,85. Значение *Г*, превышающее 0,85, может свидетельствовать о завышенной самооценке, о некритическом отношении к себе.

### **1. Диагностика уровня агрессивности по методике А.Басса-А. Дарки (15).**

Поставьте «+» около тех положений, с которыми Вы согласны, и «-» - около тех, с которыми не согласны.

1. Временами я не могу справиться с желанием причинить вред другим.
2. Иногда я сплетничаю о людях, которых не люблю.
3. Я легко раздражаюсь, но быстро успокаиваюсь.
4. Если меня не попросят по хорошему, я не выполню просьбы.
5. Я не всегда получаю то, что мне положено
6. Я знаю, что люди говорят обо мне за моей спиной.
7. Если я не одобряю поведение друзей, то даю им это почувствовать.
8. Если мне случалось обмануть кого-нибудь, я испытывал мучительные угрызения совести.
9. Мне кажется, что я не способен ударить человека.
10. Я никогда не раздражаюсь настолько, чтобы кидаться предметами.
11. Я всегда снисходителен к чужим недостаткам.
12. Если мне не нравится установленное правило, мне хочется нарушить его.
13. Другие умеют (лучше, чем я) почти всегда пользоваться благоприятными обстоятельствами.
14. Я держусь настороженно с людьми, которые относятся ко мне несколько более дружелюбно, чем я ожидал.
15. Я часто бываю, не согласен с людьми.
16. Иногда мне на ум приходят мысли, которых я стыжусь.
17. Если кто-нибудь первым ударит меня, я не отвечу ему.
18. Когда я раздражаюсь, я хлопаю дверьми.
19. Я гораздо более раздражителен, чем кажется окружающим.
20. Если кто-то корчит из себя начальника, я всегда поступаю ему наперекор.
21. Меня немного огорчает моя судьба.
22. Я думаю, что многие люди не любят меня.
23. Я не могу удержаться от спора, если люди не согласны со мной.
24. Люди, увиливающие от работы, должны испытывать чувство вины.
25. Тот, кто оскорбляет меня или мою семью, напрашивается на драку.
26. Я не способен на грубые шутки.
27. Меня охватывает ярость, когда надо мной насмеются.
28. Когда люди строят из себя начальников, я делаю все, чтобы они не зазнавались.
29. Почти каждую неделю я вижу кого-нибудь, кто мне не нравится.
30. Довольно многие люди завидуют мне.
31. Я требую, чтобы люди уважали мои права.
32. Меня угнетает то, что я мало делаю для моих родителей.
33. Люди, которые постоянно изводят вас, стоят того, чтобы их щелкнули по носу.
34. От злости я иногда бываю мрачен.
35. Если ко мне относятся хуже, чем я того заслуживаю, я не расстраиваюсь.
36. Если кто-то выводит меня из себя, я не обращаю на это внимания.
37. Хотя я не показываю этого, иногда меня гложет зависть.
38. Иногда мне кажется, что надо мной смеются.
39. Даже если я злюсь, я не прибегаю к «сильным» выражениям.
40. Мне хочется, чтобы мои ошибки были прощены.
41. Я редко даю сдачи, даже если кто-нибудь меня ударит.
42. Когда получается не, по-моему, я иногда обижаюсь.
43. Иногда люди раздражают меня просто своим присутствием.
44. Нет людей, которых бы я по-настоящему ненавидел.
45. Мой принцип «Никогда не доверяй чужакам».

46. Если кто-нибудь раздражает меня, я готов сказать все, что я о нем думаю.
47. Я делаю много того, о чем впоследствии сожалею.
48. Если я разозлюсь, я могу ударить кого-нибудь.
49. С десяти лет я никогда не проявлял вспышек гнева.
50. Я часто чувствую себя, как пороховая бочка, готовая взорваться.
51. Если бы все знали, что я чувствую, меня бы считали человеком, с которым не легко ладить.
52. Я всегда думаю о том, какие тайные причины заставляют людей делать что-то приятное для меня.
53. Когда на меня кричат, я начинаю кричать в ответ.
54. Неудачи огорчают меня.
55. Я дерусь не реже и не чаще, чем другие.
56. Я могу вспомнить случай, когда я был на столько зол, что хватал попавшуюся мне под руку вещь и ломал ее.
57. Иногда я чувствую, что готов первым начать драку.
58. Иногда я чувствую, что жизнь поступает со мной несправедливо.
59. Раньше я думал, что большинство людей говорит правду, но теперь я в это не верю.
60. Я ругаюсь со злости.
61. Когда я поступаю несправедливо, меня мучает совесть.
62. Если для защиты своих прав мне надо применять физическую силу, я применяю ее.
63. Иногда я выражаю свой гнев тем, что стучу по столу кулаком.
64. Я бываю, грубоват по отношению к людям, которые мне не нравятся.
65. У меня нет врагов, которые хотели бы мне навредить.
66. Я не умею поставить человека на место, даже если он этого заслуживает.
67. Я часто думаю, что жил неправильно.
68. Я знаю людей, которые способны довести меня до драки.
69. Я не раздражаюсь из-за мелочей.
70. Мне редко приходит в голову, что люди пытаются разозлить или оскорбить меня.
71. Я часто просто угрожаю людям, хотя и не собираюсь приводить угрозы в исполнение.
72. В последнее время я стал занудой.
73. В споре я часто повышаю голос.
74. Обычно я стараюсь скрывать плохое отношение к людям.
75. Я лучше соглашусь с чем-либо, чем стану спорить.

Обработка результатов: ответы оцениваются по восьми шкалам следующим образом:

1. Физическая агрессия:
  - «да» = 1, «нет» = 0: 1, 25, 33, 48, 55, 62, 68;
  - «нет» = 1, «да» = 0: 9, 17, 41.
2. Косвенная агрессия:
  - «да» = 1, «нет» = 0: 2, 18, 34, 42, 56, 63;
  - «нет» = 1, «да» = 0: 10, 26, 49.
3. Раздражение:
  - «да» = 1, «нет» = 0: 3, 19, 27, 43, 50, 57, 64, 72;
  - «нет» = 1, «да» = 0: 11, 35, 69.
4. Негативизм:
  - «да» = 1,

- «нет» = 0: 4, 12, 20, 23, 36;
5. Обида:  
 «да» = 1, «нет» = 0: 5, 13, 21, 29, 37, 51, 58.  
 «нет» = 1, «да» = 0: 44.
6. Подозрительность:  
 «да» = 1, «нет» = 0: 6, 14, 22, 30, 38, 45, 52, 59;  
 «нет» = 1, «да» = 0: 65, 70.
7. Вербальная агрессия:  
 «да» = 1, «нет» = 0: 7, 15, 28, 31, 46, 53, 60, 71, 73;  
 «нет» = 1, «да» = 0: 39, 66, 74, 75.
8. Чувство вины:  
 «да» = 1, «нет» = 0: 8, 16, 24, 32, 40, 47, 54, 61, 67.

Индекс враждебности включает в себя 5 и 6 шкалу, а индекс агрессивности (как прямой, так и мотивационной) включает в себя шкалы 1, 3, 7.

Враждебность = Обида + Подозрительность;

Агрессивность = Физическая агрессия + Косвенная агрессия + Вербальная агрессия.

#### *Интерпретация результатов*

Нормой агрессивности является величина ее индекса, равная  $21 \pm 4$ , а враждебности –  $6,5-7 \pm 3$ . При этом обращается внимание на возможность достижения определенной величины, показывающей степень проявления агрессивности.

#### **Диагностика способов реагирования на конфликт по К. Томасу (15).**

Для выявления предрасположенности человека к конфликтным взаимоотношениям в совместной деятельности применяется тест К. Томаса, адаптированный в нашей стране Н.В. Гришиной. К.Томас выделяет следующие способы регулирования конфликтов: 1) соревнование (конкуренция) как стремление добиться удовлетворения своих интересов в ущерб другому; 2) приспособление, означающее в противоположность к соперничеству, принесение в жертву собственных интересов ради другого; 3) компромисс; 4) избегание, для которого характерно как отсутствие стремления к кооперации, так и отсутствие тенденции к достижению собственных целей; 5) сотрудничество, когда участники ситуации приходят к альтернативе, полностью удовлетворяющей интересы обеих сторон.

В своем опроснике по выявлению типичных форм поведения К. Томас описывает каждый из пяти перечисленных возможных вариантов в 12 суждениях о поведении индивида в конфликтной ситуации. В различных сочетаниях они сгруппированы в 30 пар, в каждой из которых респонденту предлагается выбрать то суждение, которое является наиболее типичным для характеристики его поведения.

Таблица 6

Опросник К. Томаса

1	2
1	А. Иногда я предоставляю возможность другим взять на себя ответственность за решение спорного вопроса. Б. Чем обсуждать то, в чем мы расходимся, я стараюсь обратить внимание на то, с чем мы оба не согласны.
2	А. Я стараюсь найти компромиссное решение. Б. Я пытаюсь уладить дело с учетом интересов другого и моих собственных.
3	А. Я обычно настойчиво стремлюсь добиться своего. Б. Я стараюсь успокоить другого и главным образом сохранить наши отношения.
4	А. Я стараюсь найти компромиссное решение. Б. Иногда я жертвую своими собственными интересами ради интересов другого человека.
5	А. Улаживая спорную ситуацию, я все время стараюсь найти поддержку у другого.

	Б. Я стараюсь сделать все, чтобы избежать бесполезной напряженности.
6	А. Я пытаюсь избежать возникновение неприятностей для себя. Б. Я стараюсь добиться своего.
7	А. Я стараюсь отложить решение спорного вопроса с тем, чтобы со временем решить его окончательно. Б. Я считаю возможным в чем-то уступить, чтобы добиться своего.
8	А. Обычно я настойчиво стремлюсь добиться своего. Б. Я первым делом стараюсь ясно определить то, в чем состоят все затронутые интересы и вопросы.
9	А. Думаю, что не всегда стоит волноваться из-за каких-то возникающих разногласий. Б. Я предпринимаю усилия, чтобы добиться своего.
10	А. Я твердо стремлюсь достичь своего. Б. Я пытаюсь найти компромиссное решение.
11	А. Первым делом я стараюсь ясно определить то, в чем состоят все затронутые интересы и вопросы. Б. Я стараюсь успокоить другого и главным образом сохранить наши отношения.
12	А. Зачастую я избегаю занимать позицию, которая может вызвать споры. Б. Я даю возможность другому в чем-то остаться при своем мнении, если он также идет мне навстречу.
13	А. Я предлагаю среднюю позицию. Б. Я настаиваю, чтобы было сделано, по-моему.
14	А. Я сообщаю другому свою точку зрения и спрашиваю его о взглядах. Б. Я пытаюсь показать другому логику и преимущества моих взглядов.
15	А. Я стараюсь успокоить другого и главным образом сохранить наши отношения. Б. Я стараюсь сделать все необходимое, чтобы избежать напряженности
16	А. Я стараюсь не задеть чувств другого. Б. Я пытаюсь убедить другого в преимуществах моей позиции.
17	А. Обычно я настойчиво стараюсь добиться своего. Б. Я стараюсь сделать все, чтобы избежать бесполезной напряженности.
18	А. Если это сделает другого счастливым, я дам ему возможность настоять на своем. Б. Я даю возможность другому в чем-то остаться при своем мнении, если он также идет мне на встречу.
19	А. Первым делом я стараюсь определить то, в чем состоят все затронутые интересы и спорные вопросы. Б. Я стараюсь отложить решение спорного вопроса с тем, чтобы со временем решить его окончательно.
20	А. Я пытаюсь немедленно преодолеть наши разногласия. Б. Я стараюсь найти наилучшее сочетание выгод и потерь для нас обоих.
21	А. Ведя переговоры, я стараюсь быть внимательным к желаниям другого. Б. Я всегда склоняюсь к прямому обсуждению проблемы.
22	А. Я пытаюсь найти позицию, которая находится посередине между моей позицией и точкой зрения другого. Б. Я отстаиваю свои желания.
23	А. Как правило, я озабочен тем, чтобы удовлетворить желания каждого из нас. Б. Иногда я представляю возможность другим взять на себя ответственность за решение спорного вопроса.
24	А. Если позиция другого кажется ему очень важной, я постараюсь пойти навстречу его желаниям. Б. Я стараюсь убедить другого прийти к компромиссу.
25	А. Я пытаюсь показать другому логику и преимущества моих взглядов. Б. Ведя переговоры, я стараюсь быть внимательным к желаниям другого.
26	А. Я предлагаю среднюю позицию. Б. Я почти всегда озабочен тем, чтобы удовлетворить желания каждого из нас.
27	А. Зачастую я избегаю позицию, которая может вызвать споры. Б. Если это сделает другого счастливым, я дам ему возможность настоять на своем.
28	А. Обычно я настойчиво стремлюсь добиться своего. Б. Улаживая ситуацию, я обычно стараюсь найти поддержку у другого.
29	А. Я предлагаю среднюю позицию.



	Б. Думаю, что не всегда стоит волноваться из-за каких-то возникающих разногласий.
30	А. Я стараюсь не задеть чувств другого. Б. Я всегда занимаю такую позицию в спорном вопросе, чтобы мы совместно с другим заинтересованным человеком могли добиться успеха.

Таблица 7

Ключ к опроснику К. Томаса

№ п/п	Соперничество	Сотрудничество	Компромисс	Избегание	Приспособление
1				А	Б
2		Б	А		
3	А				Б
4			А		Б
5		А		Б	
6	Б			А	
7			Б	А	
8	А	Б			
9	Б			А	
10	А		Б		
11		А			Б
12			Б	А	
13	Б		А		
14	Б	А			
15				Б	А
16	Б				А
17	А			Б	
18			Б		А
19		А		Б	
20		А	Б		
21		Б			А
22	Б		А		
23		А		Б	
24			Б		А
25	А				Б
26		Б	А		
27				А	Б
28	А	Б			
29			А	Б	
30		Б			А

*Обработка данных опроса.*

За каждый ответ А или Б приписывается один балл. Количество баллов, набранных испытуемым по каждой шкале, дает представление о выраженности у него тенденции к проявлению соответствующих форм поведения в конфликтных ситуациях. Тест можно использовать в групповом варианте – как в сочетании с другими тестами, так и отдельно. Затраты времени на опрос одного испытуемого – не более 15-20 мин.

***Изучение взаимоотношений между тренером и спортсменом (12).***

Для оценки взаимоотношений между тренером (учителем) и его подопечными применяется шкала «Тренер-спортсмен» или «Учитель-ученик», разработанная Ю. Ханиным и А. Стамбуловым. Шкала включает 24 вопроса, выявляющих отношение спортсмена (ученика) к тренеру (учителю) по трем параметрам (по 8 вопросов): гностическому, эмоциональному, поведенческому.

Гностический параметр выявляет уровень компетентности тренера как специалиста с точки зрения спортсмена. Эмоциональный – определяет, насколько тренер

симпатичен спортсмену как личность. Поведенческий – показывает, как складывается реальное взаимодействие тренера и спортсмена.

*Инструкция:* Вам необходимо согласиться или не согласиться с каждым из 24 утверждений, приведенных в опроснике. Напротив номера, соответствующего определенному утверждению, необходимо поставить знак, плюс «+» или минус «-» соответствующие выбранному ответу.

#### *Шкала «тренер-спортсмен»*

1. Тренер умеет точно предсказывать результаты своих учеников.
2. Мне трудно ладить с тренером.
3. Тренер – справедливый человек.
4. Тренер умело подводит меня к соревнованиям.
5. Тренеру явно не хватает чуткости в отношении с людьми.
6. Слово тренера для меня — закон.
7. Тренер тщательно планирует тренировочную работу со мной.
8. Я вполне доволен тренером.
9. Тренер недостаточно требователен ко мне.
10. Тренер всегда может дать разумный совет.
11. Я полностью доверяю тренеру.
12. Оценка тренера очень важна для меня.
13. Тренер в основном работает по шаблону.
14. Работать с тренером — одно удовольствие.
15. Тренер уделяет мне мало внимания.
16. Тренер, как правило, не учитывает моих индивидуальных особенностей.
17. Тренер плохо чувствует мое настроение.
18. Тренер всегда выслушивает мое мнение.
19. У меня нет сомнений в правильности и необходимости методов и средств, которые применяет тренер.
20. Я не стану делиться с тренером своими мыслями.
21. Тренер наказывает меня за малейший проступок.
22. Тренер хорошо знает мои слабые и сильные стороны.
23. Я хотел бы стать похожим на тренера.
24. У нас с тренером чисто деловые отношения.

Каждый вопрос, совпадающий с ключом, оценивается в 1 балл. Гностический компонент включает вопросы 1, 4, 7, 10, 13, 16, 19, 22 (номера со знаком «-» означают ответ «нет», остальные – «да»); эмоциональный — вопросы — 2, — 5, 8, 11, 14, — 17, 23, 20; поведенческий — вопросы 3, 6, — 9, 12, — 15, 18, —21, —24.

Результаты тестирования: 3-4 балла – низкий уровень, 5-6 – средний, 7-8 – высокий.

#### ***Социометрия группы по методике Я. Морено (15).***

Основной инструмент методики — социометрические критерии (вопросы), которые предназначены для выявления особенностей межличностных отношений членов группы. Предлагаются два типа критериев — формальные и неформальные.

Порядок работы: испытуемые заполняют свои социометрические карточки — отвечают на критерий-вопрос. Предлагаются два способа обработки результатов социометрического опроса: 1) табличный способ с помощью социоматрицы выборов; 2) графический способ с помощью социограммы или рисунка.

В социограммном методе анализа данных социометрического опроса используется социометрическая символика. При построении социограммы социально-психологической

структуры группы в центре помещаются те члены группы, которые получают по итогам опроса наибольшее число выборов – социометрические лидеры. Социограмма позволяет наглядно увидеть структуру взаимоотношений членов группы.

Индексы значимости причин при исследовании психологического климата рассчитываются по следующей формуле:

$$I = (a \times 0) + (b \times 1) + (v \times 2) + (r \times 3) / n$$

Чем выше индекс, тем значимей причина.

### **Психологический климат в команде**

Анкета «Психологический климат в команде» (Манжелей И.В.)

#### **1. Перечислите фамилии игроков в порядке убывания значимости для Вас лично.**

Кто из членов Вашей команды, по вашему мнению, должен быть в основном составе?	Кого из членов Вашей команды вы не хотели бы видеть в основном составе?	С кем у Вас сложились хорошие отношения?	С кем у Вас пока не сложились хорошие отношения?

<b>2. В чём причины ваших неудач на соревнованиях?</b> (отметьте один из вариантов в каждом из вопросов)	*Это не * так	*Пожалуй *так	*Верно *	*Совершенно *верно
а/. не достаточная физическая готовность				
б/. отсутствие дисциплины на площадке				
в/. не понимание партнёрами игрового замысла				
г/. нет сыгранности между членами команды				
д/. отсутствие старания, не полная отдача сил				
е/. несвоевременность замен				
ё/. капитан не выполняет функции организатора				
ж/. боязнь нарекания со стороны тренера				
з/. боязнь нарекания со стороны партнёров				
и/. накалённая атмосфера в команде				
й/. не хватает поддержки со стороны партнёров				
к/. не хватает поддержки со стороны тренера				
л/. др. причины...				
<b>3. Вы играли бы значительно лучше, если бы со стороны тренера было больше положительных подкреплений?</b>				
4. Вы играли бы, несомненно, лучше, если бы тренер чаще вас ругал?				

**5. Как вы оцениваете психологический климат в Вашей команде? Ниже приведены противоположные по смыслу пары слов, с помощью которых можно описать атмосферу в команде. Чем ближе к правому или левому слову в каждой паре вы поместите знак «х», тем более выражен этот признак в вашей команде.**

1	2	3	4	5	6	7	8
---	---	---	---	---	---	---	---

Дружелюбие										Враждебность
Согласие										Несогласие
Удовлетворенность										Неудовлетворённость
Увлечённость										Равнодушие
Продуктивность										Непродуктивность
Теплота										Холодность
Сотрудничество										Отсутствие сотрудничества
Взаимная поддержка										Недоброжелательность
Занимательность										Скука
Успешность										Не успешность

**6. Отметьте на регистрационном бланке номер ответа, точнее всего соответствующий вашему мнению.**

1. Если на тренировках мне уделяют внимание, я работаю										
значительно активнее, чем обычно	1	2	3	4	5	6	7	8	так же как обычно	
2. Резкие замечания тренера на соревнованиях										
помогают собраться, быть внимательным, активизируют меня	1	2	3	4	5	6	7	8	мешают играть, подавляют меня, отвлекают, выбивают из колеи	
3. После одобрения, похвалы тренера я обычно										
играю активнее, собраннее, внимательнее, с большей ответственностью	1	2	3	4	5	6	7	8	успокаиваюсь, расслабляюсь, иногда выключаюсь из игры	
4. После резких замечаний партнеров я обычно играю										
значительно активнее, собраннее, внимательнее	1	2	3	4	5	6	7	8	значительно хуже, долго не могу собраться, иногда выключаюсь из игры	
5. Когда я чувствую поддержку, одобрение, помощь товарищей по команде, то играю										
значительно лучше, чем обычно	1	2	3	4	5	6	7	8	ни лучше и ни хуже, чем обычно	

**Изучение уровня единства ценностных ориентаций (ЕЦО) по методике Д.Я. Богдановой, И.П. Волкова (16).**

Исследование проводится в 2 этапа.

1 этап: Раздаём листы бумаги и объясняем задание: «Ребята, напишите 10 любых ценностей из области досуга (например, театр, экскурсии, чтение книг и т.п.)». Затем, собрав эти листочки, составляет список 15 наиболее часто встречающихся ценностей (в алфавитном порядке).

2 этап (через несколько дней). Предъявляем список с 15 названными ценностями занимающихся, и просит каждого выбрать 5 ценностей, наиболее важных для него лично.

Обработка. Выборы ценностей, сделанные занимающимися, разносятся по списку с 15 наименованиями. Подсчитывается, сколько раз выбрана та или иная ценность. Коэффициент ЕЦО высчитывается по формуле:

$$EЦО = \frac{(n1 - n2)}{N} \times 100$$

n1 – сумма пяти самых популярных по выборам группы ценностей;

n2 – сумма пяти наименее популярных по выборам группы ценностей;

N – число всех выборов, сделанных группой (количество участвующих в опросе, умноженное на 5).

Чем выше полученный показатель, тем выше ЕЦО.

### III.

## ИГРЫ И ТРЕНИНГИ ДЛЯ РАЗВИТИЯ КОММУНИКАТИВНЫХ СПОСОБНОСТЕЙ

***С целью развития коммуникативных способностей и эмпатии мы рекомендуем спортивным педагогам следующие упражнения:***

1. Чтобы избавиться от привычного угрюмого или надменного выражения лица, по утрам перед зеркалом «покажите себе язык», улыбнитесь. Стоп! Именно такое, а не казенное лицо должно быть у вас в течение дня.

2. Деликатно приглядывайтесь к лицам случайных попутчиков в транспорте, пытайтесь «читать» их настроение; вообразите, как изменились бы их лица в веселье, гнев.

3. Если вы не умеете ответить «нет», не обижая, и из-за этого легко попадаете в зависимости от других, идете на поводу против своего желания, то развивайте в себе актерские навыки, способность чуть-чуть дурачиться, способность создавать оттяжку, за время которой складывается наилучшая формулировка ответа. Дайте понять, что для отказа есть веские причины: «Поверьте, это не мой каприз, рад бы, но не смогу».

4. Систематически практикуйте свое умение вступать в контакт с незнакомыми людьми (особенно с неприветливыми), например, спрашивайте дорогу. Стремитесь при этом задавать вопросы таким тоном, чтобы собеседнику приятно было вам ответить.

5. Заранее продумав какую-либо индифферентную тему, заговорите с человеком, с которым находитесь в натянутых отношениях (но формально сохранившихся). Сумейте вести беседу так, чтобы с вашей стороны не сквозило недоброжелательство. Старайтесь смотреть в глаза собеседника.

6. Упражняйтесь перед зеркалом (диалоги с собой, пересказ историй, анекдотов), с целью устранить излишнюю жестикуляцию, привычные неэстетические движения, угрюмое выражение лица и прочие недостатки.

7. Отрабатывайте быстроту речевой реакции с помощью телевизора: пытайтесь мгновенно остроумно комментировать спортивный матч (звук предварительно отключите), отдельные сцены.

#### ***Для расположения к себе людей необходимо:***

1. Проявлять искренний интерес к другим людям. «Человек, который не проявляет интереса к своим братьям, людям, переживает, наибольшие трудности в жизни и причиняет наибольшие несправедливости другим».

2. Попытаться понять достоинства другого человека и искренне признать, похвалить эти достоинства. Дать людям почувствовать их значительность.

3. Вместо того чтобы осуждать людей, постараться понять, почему они поступают так, а не иначе. Это более выгодно, чем критиковать, ибо критика, в 99 случаях из 100, бесполезна, т. к. ставит человека в позицию обороняющегося, и побуждает его искать для себя оправдания.

4. Быть доброжелательным, приветливым, улыбаться.

5. Обращаться к человеку по имени, отчеству, помнить, что для человека звук его имени является самым важным и приятным звуком в человеческой речи.

6. Учитывать желания, вкусы, интересы вашего собеседника (подобно тому, как рыбак, когда ловит рыбу, думает не о том, что любит он сам, а о том, что любит рыба, и насаживает на крючок именно червей, а не землянику, которую сам любит).

7. Быть хорошим слушателем, поощрять других рассказывать о себе.

8. Проявлять уважение к мнениям другого, никогда не говорить человеку, что он

не прав. Этим вы наносите удар его чувству собственного достоинства и побуждаете его вступить в борьбу с вами и наносить ответный удар. Нельзя говорить: «Я докажу тебе, что ты не прав». Используйте мудрость Сократа: вступая в разговор, ищите сходство во мнениях, не начинайте его с тех вопросов, по которым вы расходитесь с вашим собеседником, а побудите собеседника с самого начала ответить «да», т.е. задавайте такие вопросы, с которыми собеседник вынужден согласиться. Выигрывая одно согласие за другим, легче добиться полного согласия.

9. Дать возможность выговориться собеседнику (большинство людей, пытаясь убедить собеседника в своей правоте, слишком много говорят сами). Задавайте вопросы, пусть он думает и говорит сам, осознает свои противоречия и неправоту. Ни в коем случае не прерывайте его, если вы с ним не согласны. Пусть чувствует, что найденное решение, идея принадлежит ему самому.

10. Попытайтесь честно увидеть вещи с точки зрения другого, поставить себя на его место.

11. Указать человеку на его ошибку, не нанося ему обиды; а) узнать, что он сам думает о своем поступке; б) начать с признания достоинств человека и затем указать на его конкретную ошибку, но ни в коем случае не делать общих отрицательных обобщений («Ты всегда такой», «Вы безответственный человек»); в) избегать критиковать человека при посторонних свидетелях (сослуживцы, родственники, собственные дети), не унижать его. Этого не прощают (22).

Конструктивное педагогическое взаимодействие предполагает разрешение конфликтных ситуаций в учебно-тренировочном и воспитательном процессе, приведем примеры ситуаций, проживание и коллективное обсуждение которых поможет Вам и вашим воспитанникам принимать правильные решения (19).

Ваш друг «забыл» вернуть взятые в долг деньги, и вы говорите ему...

Ваш приятель ставит вас в неловкое положение, рассказывая при всех истории о вас, и вы говорите ему.....

Пример учебной ситуации (16):

Ученик Миша учится плохо, вообще к учебе относится отрицательно. Зато увлечен спортом, именно с ним связывает свои надежды на будущее. Спокоен и сдержан. Однако в конфликтных ситуациях бывает, заносчив и агрессивен, вплоть до применения физической силы. С учителями отношения у него не складываются, так как он бывает дерзок. Учитель сделал Мише резкое замечание, на что ученик очень грубо ответил.

Каждую ситуацию необходимо решить тремя способами: по типу соперничества, сотрудничества и избегания. А также определить для себя наиболее правильный способ ее решения.

Помимо межличностных взаимодействий между тренером (педагогом) и спортсменом (учащимся), спортсменом (учащимся) и спортсменом (учащимся) в физкультурно-спортивной деятельности, существуют внутригрупповые взаимодействия (взаимодействия в спортивной команде).

Внутригрупповые взаимодействия и межличностные отношения нередко определяют результат соревновательной деятельности, а с другой стороны, тренеры не всегда учитывают как характер взаимодействия между игроками, так и их индивидуальные психологические особенности, что негативно сказывается на спортивных достижениях и личностном развитии игроков.

## **Развитие коммуникативных и организационных способностей у воспитанников**

Следующие упражнения, игры и тренинги помогут вам стать более раскованным, общительным, понимающим и изменят ваши отношения с другими людьми к лучшему.

*Игры и тренинги:*

*Игра № 1.*

Обучаемые делятся на группы по 5-10 человек. В каждой группе определяется тема общения. После чего начинается игра. Ее правила следующие: члены группы по очереди должны произносить слова на выбранную тему. Паузы между ответами не должны превышать 5 секунд. Те, кто в отведенное время не могут подобрать необходимое слово, выбывают из игры. В конце игры в каждой группе остается по одному победителю.

*Игра № 2.*

Обучаемые делятся на пары. Одни - роботы, другие - операторы. По полу разбрасываются спички. Робот с закрытыми глазами пытается подобрать спички. Его действиями с помощью словесных команд руководит оператор. Исход игры для робота безразличен. Он послушен, безынициативен, действует бездумно и негибко.

Успех работы оператора в том, чтобы с наименьшей затратой времени и слов собрать все спички. Оператор должен тонко чувствовать, вживаться в движения робота и его неточности воспринимать как свои ошибки.

Упражнение осложняется тем, что вся группа работает одновременно. Игра может иметь и другие варианты, построенные на этом же принципе: выложить из спичек фигуру, построить скульптурную композицию и т.п.

*Игра № 3. «Возьмемся за руки, друзья»:* участники стоят по кругу, вытянув вперед обе руки и по команде ведущего сходятся к центру в плотный круг. Каждый своими руками берет ладони других участников. Предлагается слегка отступить назад. Образуется запутанная цепь. Ее нужно распутать так, чтобы образовался круг взявшихся за руки участников.

*Игра № 4. «Рисуем картину»:* первый участник держит воображаемую раму с чистым полотном. Это будущая картина. Он рисует словесно на ней что-либо и передает следующему. Тот в свою очередь рисует свою и передает соседу. Таким образом, все участники создают целостную картину, которую руководитель «вешает» на стену и комментирует. Целостность картины характеризует согласованность группы, ее ориентационное единство (21).

*Игра 5. «Стыковка»:* игра проводится в четверках. Двое участников садятся друг против друга так, чтобы их колени соприкасались, и закрывают глаза. Указательные пальцы правых рук - «космические станции» - они вытягивают навстречу друг другу. Двое других игроков становятся позади сидящих. По сигналу каждый из стоящих участников начинает с помощью словесных команд или прикосновений управлять движениями правой руки сидящего перед ним. Цель стоящих за креслами игроков - свести концы указательных пальцев своих партнеров. Возможен и конкурентный вариант игры: один из игроков стремится увести свою «мишень» - ладонь сидящего перед собой человека от преследующей его «ракеты» - от указательного пальца сидящего напротив. При этом ладонь должна, конечно, всегда оставаться в пределах досягаемости пальца, а лицо из соображений безопасности - вне ее пределов (27).

*Игра № 6. «Связь»:* участник бросает другому мяч с репликой: «Нас объединяет...» и далее называет качество или состояние, которое может объединять с партнером. Тот, получая мяч, отвечает: «Да, согласен». Если не согласен или информация неожиданна, он отвечает: «Я подумаю». После этого бросает мяч с

репликой другому участнику и так далее. В ходе упражнения проявляется включенность участников в группу, эмоциональный лидер (получивший наибольшее число выборов), снимается напряжение в группе, прогнозируется групповая динамика (21).

#### *Игра 7. «Рассказывание и выслушивание историй»*

Участники распределяются в микрогруппы по 4 человека, в которых по желанию выбирается «рассказчик», 2 «пересказчика» и «интерпретатор». Каждый из «рассказчиков» рассказывает небольшую историю или об ученике, или какой-нибудь случай из своего педагогического опыта для всей группы. Задача первого «пересказчика» — постараться как можно точнее воспроизвести его рассказ, задача второго «пересказчика» — изложить только основные и наиболее значимые элементы рассказа, задача «интерпретатора» состоит в объяснении, в интерпретации истории «рассказчика». После каждого пересказа «рассказчик» оценивает степень точности изложения содержания истории. Первой начинает та подгруппа, «рассказчик» которой готов представить свою историю. В группе обсуждаются причины расхождения смысла: почему «рассказчик» сообщает нам одно, а мы слышим другое (15).

#### *Упражнение «Техника ведения беседы с учениками».*

##### *А. Техника беседы, не способствующие пониманию ученика.*

1. Негативная оценка – мы сопровождаем высказывания партнера (ученика) репликами типа: «Глупости ты говоришь...», «Опять ерундой занимаешься...», «Сколько можно тебе говорить...» и др. Другие примеры.

2. Игнорирование – мы не принимаем во внимание то, что говорит собеседник (ученик), пренебрегая его высказываниями или не обращаем на его внимание. Например, ученик мнется около учителя после урока, тот пишет в журнале, не замечая попыток ученика привлечь к себе внимание. Примеры из собственного опыта.

3. Эгоцентризм – мы пытаемся найти у партнера понимание только тех проблем, которые волнуют нас самих. У педагога это может проявиться в реплике типа: «Ты не успел приготовить задание, а у меня голова вчера болела целый день, но я же подготовилась к уроку...». Примеры из собственного опыта.

##### *Б. Промежуточные более эффективные техники*

1. Выспрашивание – мы задаем партнера (ученику) вопрос за вопросом, стараясь разузнать что-то, но не объясняем ему своих целей: «Нет, ты все-таки скажи», «Что случилось? Я все равно узнаю», «Почему ты не делаешь?» и др. Для педагогов и родителей это очень типично, при этом у ребенка часто остается впечатление, что его «допрашивали». Примеры из собственного опыта.

2. Замечания о ходе беседы – в ходе беседы мы вставляем реплики типа: «Пора приступить к делу» и др. Это характерно для обсуждения на педсовете, родительском собрании. В отношении к ученику это проявляется при его ответах на уроке (выполнение упражнений на уроке). Например, «Так, мы все ждем, когда же ты начнешь отвечать, а не гримасничать», «Теперь выполняем на оценку». Примеры из собственного опыта.

3. Поддакивание – мы сопровождаем высказывания партнера (ученика) репликами типа: «Да-да...», «Угу...», «Правильно». Это может проявиться на невербальном уровне, например, когда партнер (преподаватель) кивает головой по ходу беседы или выслушивания ученика.

##### *В. Техники беседы, способствующие пониманию ученика*

1. Вербализация, ступень А – проговаривание. Мы дословно повторяем высказывание партнера (ученика). При этом типичны следующие вводные фразы: «Ты считаешь...», «Ты думаешь...» и др.



2. Вербализация, ступень Б - перефразирование. Мы воспроизводим высказывания партнера (ученика) в обобщенном виде, кратко формулируем самое важное в его словах. Типичны следующие вводные фразы: «Другим словами, ты считаешь...», «То есть вы хотите...» и др.

3. Вербализация, ступень В - интерпретация и развитие идеи. Мы пытаемся вывести логическое следствие из сказанного или выдвинуть предположение относительно причины этого высказывания. Типичны следующие вводные фразы: «Из того, что вы сказали, следует...», «Ты так считаешь, по-видимому, потому, что...».

*Методика работы.* Группа делится ведущим на подгруппы по 3-5 человек. В каждой подгруппе определяется говорящий и слушающий. Говорящему предлагают рассказать какой-нибудь эпизод из его спортивной жизни. Слушающему предлагается попрактиковаться в заданной преподавателем технике ведения беседы. Затем участники в подгруппе меняются ролями и вновь выполняют задание преподавателя по технике ведения беседы. В завершающей части занятия преподаватель обсуждает с участниками необходимость специального психолого-педагогического тренинга для овладения умениями вести беседу (15).

*Ролевые игры:*

1. Преподаватель приходит в класс в первый раз. Необходимо познакомиться и организовать выборы актива группы.

2. В классе зреет конфликт на основе недостаточно хороших условий и низкого качества обучения. Староста, как стало известно учителю, намерен написать жалобу от имени класса администрации школы. Действия преподавателя по локализации и устранению конфликта.

3. Вы входите в учительскую на большой перемене. Попробуйте на 5-7 минут овладеть вниманием присутствующих, не повышая голос, не используя с этой целью кричащую одежду, ошеломляющий жаргон, экстравагантные манеры.

4. То же, но Вы входите в класс, где собрались на собрание родители, многие из которых Вам незнакомы.

Ролевые игры-провокации прекрасно готовят педагога к выходу из сложных ситуаций общения с подростками, юношами девушками. Они не требуют тщательной разработки. В начале игры водящий выходит на несколько минут из помещения, а оставшиеся коллеги организуют провокацию. Это может быть карикатура на вышедшего, нарисованная на доске, или грубый вопрос, или поющая песню аудитория, или учителя, играющие роль школьников могут встать на парты, залезть под столы и т. п. Водящий должен не объяснять, что надо делать, как чаще всего бывает в педагогических коллективах, а включиться в игру, остроумно, находчиво ответить на вопрос, найдя выход из сложившейся ситуации, и спокойно начать урок (21).

### **Развитие способности к адекватному пониманию невербального поведения**

*Упражнение 1. «Подарок»:* каждый участник без слов, жеста, мимикой должен показать, какой подарок он «дарит» имениннице, она и все пробуют угадать, что это за подарок.

*Упражнение 2. «Сообщение»:* участники разбиваются по парам, каждый должен без слов, жеста сообщить своему напарнику какое-то сообщение, а он должен понять и рассказать в чем смысл сообщения. Затем меняются ролями.

*Упражнение 3. «Наводка»:* участники разбиваются на две команды, каждая команда придумывает несколько слов, которые записывает на отдельных листочках бумаги, затем из чужой команды выбирают человека, которому дают прочитать «слово» и он должен жеста объяснить своей команде, что это за слово, а команда должна

угадать это слово, затем выбирается другой человек из чужой команды, который «показывает» новое слово. Сравнивается, какая команда быстрее и правильнее отгадывала слова.

*Упражнение 4. «Передача чувств»:* все встают в шеренгу, в затылок друг к другу, первый человек поворачивается ко второму и передает ему мимикой какое-либо чувство (радость, гнев, печаль, удивление и т.п.), второй человек должен передать следующему это же чувство, и т. д. У последнего спрашивают какое чувство, он получил, и сравнивают с тем, какое чувство было послано вначале, и как каждый участник понимал полученное им чувство (22).

*Упражнение 5. «Анабиоз»:* участники разбиваются на пары. В каждой паре игроки распределяют между собой роли «замороженного» и «реаниматора». По сигналу «замороженный» застывает в неподвижности, изображая погруженное в анабиоз существо - с окаменевшим лицом и пустым взглядом. Задача «реаниматора», на которую отводится одна минута, - вызвать партнера из анабиотического состояния, оживить его. «Реаниматор» не имеет права ни прикоснуться к «замороженному», ни обращаться к нему с какими-либо словами. Все, чем он располагает, это взгляд, мимика, жест и пантомима.

Признаками успешной работы «реаниматора» можно считать произвольные реплики «замороженного», его смех, улыбку и другие проявления эмоциональной жизни. Критерии выхода из анабиоза, которые могут варьировать от явных нарушений молчания и неподвижности до едва заметных изменений в выражении лица, устанавливаются самими участниками в зависимости от уровня их «квалификации» (27).

*Упражнение 6.*

Задание выполняется в парах. Один член группы с помощью неречевых средств общения (жестов, мимики, поз и др.) передает своему партнеру информацию с просьбой выполнить какое-либо действие. Воспринимающий неречевые средства общения должен расшифровать содержание переданной информации. В процессе выполнения упражнения обучаемые меняются ролями, а затем партнерами.

*Упражнение 7. «Копия»:* скопируйте, изобразите позой, жестами одного из участников группы. Все определяют, кого изобразил участник. Упражнение дает хорошую обратную связь участникам тренинга (21).

### **Снижение агрессивности**

*Упражнение 1.* В группе тренинга один из занимающихся дает, услышав упрек, агрессивный, другой - неуверенный, третий - уверенный ответ. Вопросы для этой работы можно подобрать множество. Вот некоторые из них: 1. У Вас слишком короткая юбка (узкие брюки). В такой одежде прошу на занятия не приходите. 2. С Вашими способностями надо учиться лучше. Лень отвратительная черта человека. 3. Я видел Вас с сигаретой во рту. Девушка, будущая мать, не должна курить. Это преступление перед Вашим будущим ребенком. 4. Ваши шутки неостроумны. Будьте серьезнее на занятиях. 5. Ваша болтовня мешает окружающим. Не хотите заниматься, читайте книгу, но не мешайте другим. Педагог, сделавший замечание, извиняется в удобоваримой форме за бестактность и, не теряя достоинство, заканчивает разговор.

*Упражнение 2. «Снятие зажимов».*

Ведущий предлагает участникам игры принять какую-либо заведомо неудобную позу: не поворачивая плеч и туловища, оглянуться, прижать подбородок к ключице, поднять вверх или выдвинуть вперед плечи, сесть неестественно прямо, коснуться пальцами руки основания задней ножки стула и т.п. При этом в определенных мышцах и суставах возникают локальные напряжения - зажимы. Участникам дается задание:

максимально точно выделить область возникшего зажима и, сконцентрировав в этой области расслабление, снять зажим.

Как правило, при выполнении этого упражнения члены группы отчетливо ощущают комок напряжений, который с каждой последующей попыткой все легче рассасывается, растворяется в потоках внутреннего тепла. Развлекательным вариантом этой игры являются поиск и снятие «зажимов» у хорошо известных занимающимся скульптур через копирование их позы (21).

### ***Анализ конфликтных ситуаций в педагогическом взаимодействии тренера со спортсменами.***

Вводные замечания. Цель и практическая значимость данного задания состоит в том, чтобы создать установку на необходимость овладения тренером умениями педагогического взаимодействия с учениками, что достигается при образовании навыка анализировать конкретные ситуации общения в спорте. В практике спортивно-педагогического общения тренера со спортсменами периодически возникают трудности взаимопонимания, и даже конфликтные ситуации скрытого и реже открытого характера. Одним из эффективных психолого-педагогических способов их предупреждения и разрешения является метод анализа конкретных ситуаций, получивший за рубежом название «метода Т-группы». Работа над данным заданием позволяет сформировать у будущих спортивных педагогов-тренеров умственные умения и когнитивные навыки разбираться в сложной системе понятий, необходимых для более эффективного психолого-педагогического взаимодействия с учениками в реальных ситуациях учебно-тренировочного процесса. Метод анализа конкретных ситуаций учит тренера отвечать на вопросы его педагогического труда не одним однозначным ответом, «да» или «нет», а несколькими их вариантами. Этот метод учит анализу возможных вариантов педагогического решения конкретной ситуации. Когда есть из чего выбирать, всегда можно прийти к правильному педагогическому решению. Ниже предлагаются примерные вопросы и ситуации, которые можно использовать как для повышения психолого-педагогической квалификации тренеров детских спортивных школ, так и в воспитательной работе с конкретными юными спортсменами.

Выполняя данное задание, необходимо понять и ответить на следующие вопросы.

1. Понимать личность ученика - что это значит?
2. Какие методы воздействия на занимающихся можно считать эффективными?
3. По каким критериям должна оцениваться воспитательная работа тренера?
4. Искусство убеждать - в чем оно заключается?

*Методика работы.* Для начала групповой дискуссии конкретную проблемную педагогическую ситуацию участникам предлагает преподаватель, затем ситуации предлагают сами участники. Участники проводят дискуссию по анализу конкретной ситуации с целью получения выводов по теме занятия и формулировки обобщенного заключения. Для обеспечения заинтересованного, активного участия каждого участника в обсуждении предложенной проблемы преподаватель подготавливает тех, кто начнет разговор, стимулирует оппонентов, и тех, кто сделает завершающие обобщения в конце дискуссии. Если дискуссия началась, преподаватель старается не мешать участникам высказывать свои точки зрения, во время дискуссии преподаватель следит за ее ходом и направляет в нужное русло. В конце занятия преподаватель подводит итоги и поощряет своей оценкой наиболее активных участников дискуссии.

### ***Примерная схема разбора сложной педагогической ситуации***

1. Время и место
2. Действующие лица
3. Суть ситуации

4. Как была разрешена ситуация (дать оценку «+» и «-»)
5. Психологические особенности сложной педагогической ситуации
6. Психологические особенности действующих лиц
7. Возможные варианты разрешения ситуации
8. Выводы

#### *Примерные ситуации для дискуссии.*

*Ситуация 1.* Тренер С. А. начала занятие с напоминания о том, что занимающиеся должны были принести дневники спортсмена для проверки этих дневников. У спортсменки И. дневника не оказалось. Тренер заподозрила, что вопреки ее установкам дневник не ведется или находится в запущенном состоянии, и, не выявив причины невыполнения задания, отчитала И., заявив, что она - бездельница. В ответ И. резкой форме ответила, что вообще не собирается заводить дневник. Когда преподаватель велела И. покинуть спортивный зал, на что спортсменка ответила: «И не подумаю!». - «Раз так, я сама уйду!», - сказала тренер и ушла.

В возбужденном состоянии С.А. пришла к директору спортивной школы, все рассказала и заявила, что пока спортсменка не выйдет из зала, она не будет проводить занятие.

Директор попросила всех занимающихся перейти в соседний зал для продолжения учебно-тренировочного занятия, а И. попросила остаться. Во время занятия, которое проводилось без И., директор побеседовала с ней и выяснила, что дневник у учащейся есть, она систематически ведет записи в нем, но сегодня забыла его дома, а нагрубила она тренеру из-за того, что та, не узнав причину отсутствия дневника, сразу начала ее оскорблять. Директору удалось убедить И. в том, что она была не права, что должна принести и показать дневник тренеру, извиниться перед ней и попросить разрешения присутствовать на занятиях.

После тренировки С. А. зашла к директору, и они вместе пришли к выводу, что тренер сама спровоцировала спортсменку на грубость (15).

*Ситуация 2.* Тренер, видя, что у перспективной спортсменки вдруг не получается относительно простой элемент техники выполнения упражнения, сказала: «Как развлекаться, так ты первая, а здесь детского упражнения выполнить не можешь». Спортсменка, ничего не ответив, выбежала из зала. А на следующий день пришла к директору спортивной школы и сказала, что в этой школе заниматься она больше не будет. Несмотря на уговоры директора, решения она не изменила, сказав, что не хочет заниматься спортом в школе, где тренеры не уважают спортсменов и оскорбляют их человеческое достоинство.

Директор школы сделал замечание тренеру и предложил извиниться перед учащейся, но та наотрез отказалась. Тренер не считает себя виноватой и говорит: «Мы должны давать объективную оценку занимающимся и делать это надо при всех, чтобы все знали. Иначе они все будут проявлять старательности на занятиях, а мы будем перед ними заискивать, нянчиться с ними только для того, чтобы они не ушли нашей школы». Многие тренеры были солидарны с этой точкой зрения, а вы?

*Ситуация 3.* Спортсмен, систематически опаздывающий на тренировки, приглашен вами для «крутой беседы» по поводу его дисциплины. Но неожиданно для себя вы - тренер данного спортсмена - сами опоздали и пришли на 20 минут позже назначенного времени. Спортсмен вас дождался и с любопытством ожидает, как вы себя поведете в создавшейся ситуации. Ваши действия как тренера?

- Сразу же начну беседу и потребую от него объяснения по поводу опозданий.
- Оправдаюсь за свое опоздание, а потом начну беседу.

- Отменю беседу, перенесу ее на более удобный для меня момент.
- Попрошу извинения за опоздание и начну беседу.
- Попрошу извинения и использую свое опоздание для обоснования замечания.

*Завершение работы.* Преподаватель подводит общие итоги занятия и предлагает подумать над вопросами для продолжения дискуссии на следующем занятии: 1) Что вы знаете о коммуникативной компетентности педагога? 2) Что означают «трудные случаи» в педагогической практике? 3) Умеете ли вы переносить (терпеть) несовершенство других - если да, то это «есть признак высшего достоинства» (Г. Винклер), - можно ли с этим мнением согласиться? 4) Как вы относитесь к восточной поговорке: «Приветливость - это «золотой ключ», который открывает железные замки людских сердец»? (15).

### **Развитие эмпатических способностей**

Почему одни люди легко общаются со всеми, а у других так не получается? *Выслушиваем варианты ответов и дополняем своими словами:* Для успешного общения человек должен обладать некоторыми особыми качествами и умениями. У некоторых людей они есть с самого начала, другие при желании могут им научиться. Эти качества следующие (кратко охарактеризовать в течение 3 – 4 мин):

1) способность чувствовать и проявлять свое доброжелательное отношение, уважение, симпатию к другим людям, даже когда не одобряешь их поступки, готовность их поддержать (**доброжелательность**);

2) умение встать на место другого человека, посмотреть на мир его глазами, воспринимать поступки с его позиций, увидеть себя его глазами (**эмпатия**);

3) умение быть естественным в отношениях, открытым, не скрываться за масками или ролями, не «строить из себя», не стараться казаться другим, а быть самим собой (**аутентичность**);

4) умение говорить о своих конкретных переживаниях, мнениях, поступках, отказ от общих рассуждений, многозначительных и непонятных для собеседника, от пространных, наводящих скуку, «умствований вообще» (**конкретность**);

5) способность самому устанавливать контакты, не дожидаясь инициативы со стороны других, склонность к активности в отношениях, к тому, чтобы «идти вперед и вести за собой»; готовность браться за какие-то дела, требующие активного вмешательства, а не просто ждать, когда другие начнут что-то делать (**инициативность**);

6) умение говорить и действовать напрямую, открытая демонстрация своего отношения к проблемам, людям, своей точки зрения, не скрывая и не замалчивая (**непосредственность**);

7) искренность, готовность открыть другому свой внутренний мир и твердая убежденность, что открытость способствует установлению здоровых и прочных отношений с окружающими; следует отличать открытость от нездорового стремления раскрыть все свои самые интимные секреты, выложить всю свою подноготную посторонним людям, поскольку сам человек, а не его тайны интересны людям (**открытость**);

8) умение выражать эмоции и готовность принимать их выражение со стороны других, отсутствие страха при непосредственном соприкосновении со своим чувствами или чувствами других людей, не стоит смущаться или бояться проявления своих или чужих переживаний, даже очень сильных или тяжелых, — ведь для человека естественно чувствовать различное эмоциональное отношение к происходящему, только камень ничего не чувствует (**принятие чувства**);

9) в случае возникновения трений или конфликтов — умение «с глазу на глаз» поговорить с другим человеком и, не допустив обострения ситуации, выяснить источники разногласий, найти компромисс; готовность в некоторых случаях пойти на конфронтацию, но не с целью испугать или покарать другого, а стремясь установить пусть не дружеские, но открытые и ровные отношения, прийти к какому-то соглашению **(толерантность, терпимость)**;

10) исследовательское отношение к собственной жизни и поведению, видение себя «со стороны» и стремление воспользоваться для этого помощью окружающих, готовность прислушиваться к их мнению, но при этом самому быть автором своей самооценки (ведь только ты сам знаешь, какой ты на самом деле); к конфликтам следует относиться как к новому опыту взаимоотношений, а к высказываемой людьми критике — как к новой информации, важной для более глубокого самопознания **(самопознание)**.

*Задаём вопрос группе:* Для начала скажите - как мы понимаем других людей? С помощью, каких инструментов? Первый – эмоциональное вчувствование или сочувствие (эмпатия). Второй – способность человека представить то, как он воспринимается партнером по общению (рефлексия).

Эмпатийно понять другого человека нам помогают наши чувства, эмоциональный опыт и интуиция. Способность познавать себя и других с помощью логического анализа называется рефлексией. При эмпатии ты чувствуешь эмоциональное состояние партнера, в процессе рефлексии — осознаёшь личностные особенности человека, делаешь выводы о его поступках. Можно рефлексировать впечатление, которое ты производишь на собеседника, — «ты в глазах партнера».

Смысл терминов «эмпатия», «рефлексия» объясняется обычными словами, для того, чтобы они понимали смысл термина и могли его узнавать.

Вы когда-нибудь сочувствовали другому человеку, сопереживали ему, помогали справиться с трудностями? Значит, пользовались первым инструментом – эмпатией. А если вы думали, как выйдете в глазах кого-либо, то пользовались и вторым, весьма важным инструментом – рефлексией. Чем больше вы применяете эти качества в общении с другим человеком, тем легче вам налаживать контакты и взаимопонимание друг с другом.

Способность к эмпатийному пониманию у разных людей различна. Одни люди лучше «чувствуют» окружающих, с полуслова понимая твое состояние, иногда даже не нужно ничего говорить. Другие не могут понять тебя, даже если ты прямым текстом говоришь о своих переживаниях — они как будто слышат только себя, а тебя — нет. Умение понимать эмоциональное состояние другого можно тренировать.

#### *1. Упражнение «Значимые люди».*

У себя в тетрадях опишите или нарисуйте трех или больше значимых для вас людей. Напишите, почему их мнение вам важно?

*Обсуждение.* Кто такие «значимые люди»? Как они становятся значимыми? Насколько для вас важно мнение окружающих? Хотелось бы вам стать менее (или более) зависимым от их мнения? Как этого достичь?

#### *Дать устные рекомендации:*

Если вы хотите, чтобы собеседник охотно с вами общался, будьте открытыми и искренними. Будьте естественными, самими собой, а не «стройте из себя» кого-то, кем вы не являетесь. Получив обратную связь о том, что вы искренне и дружелюбно настроены к человеку, не таитесь, не интригуете, - он сам начнет вам доверять. Однако, умение давать и принимать обратную связь требует не только навыков, но и смелости - ведь приходится открыто выражать свою точку зрения о человеке или ситуации. Гораздо

легче лицемерно поддерживать со всеми хорошие отношения и сплетничать у них за спиной, - но тогда не ждите искреннего дружелюбного к себе отношения и готовности помочь.

### *2. Упражнение «Автопортрет инкогнито».*

На отдельном листке нарисуйте свой автопортрет: по-серьезному или шуточный шарж, или в символах, или в виде животного или как-то еще. Не подписывать! Все автопортреты сдаются, и в конце занятия мы поотгадываем, чьи изображения перед нами.

### *3. Упражнения на саморефлексию.*

В своих тетрадях напишите три небольших рассказа (несколько предложений) на темы:

- «Я-реальный (какой я по моему мнению)»,
- «Я глазами других (какой я, по мнению окружающих)»,
- «Я-идеальный (каким я хотел бы быть)».

*Обсуждение.* Насколько сильно сходно или различается ваше видение себя и впечатление окружающих о вас? Почему? Что вам хотелось бы изменить?

### *4. Упражнение «Я в лучах солнца».*

В тетради нарисуйте круг и отходящие от него лучи — как у солнца. В круге напишите: «я» или свое имя. Каждый луч будет означать черту характера, благодаря которой вы достойны уважения. Итак, задавайте себе вопрос: «Почему я заслуживаю уважения?», проводите «луч» и подписывайте его («честный», «смелый», «веселый» и т.д.). Нарисуйте как можно больше лучей.

Следующее упражнение поможет вам рефлексировать (осознавать) особенности других людей.

### *5. Упражнение «Футболка».*

Выполняется в группах по 3 - 4 чел. Сейчас очень модно делать на одежде надписи: свой жизненный лозунг, обращение или призыв к окружающим, свое мнение по какому-либо вопросу или отношение к чему-либо. Ваша задача — придумать для вашего партнера такой девиз, который бы понравился ему настолько, что он согласился бы носить футболку с такой надписью. Подходите к человеку и спрашивайте: «Понравилась бы тебе такая надпись?». Если ему нравится, то он записывает ваш текст к себе в тетрадь. Придумайте надписи для двух - трех членов вашей группы. В свою очередь, соберите от подруг три надписи для себя.

*Обсуждение.* Как вы придумывали надпись? На что опирались? «Озвучьте» наиболее понравившиеся вам надписи.

*6. Упражнение «Кто это?».* Достаём нарисованные на занятии автопортреты. Угадываем, кто изображен!

### *Подводим итоги тренинга:*

Вместе с вами мы убедились, что процесс демонстрации и получения обратной связи, способствует возникновению доверительной атмосферы, помогает быстрее найти общий язык с собеседником. Кроме этого, мы выяснили значение и раскрыли смысл таких понятий, как «эмпатия» и «рефлексия» (*просим объяснить эти понятия своими словами*). Эмпатия и рефлексия являются наилучшими способами познания и понимания человеком других людей и себя самого (18).

### *Упражнение № 7.*

Разыграйте небольшие этюды, стремясь с помощью интонации, а также жестов и мимики точно выражать свою мысль и понимать мысль партнера, завязывать общение и развивать его. Ситуации могут быть самыми различными, например:

— встреча хороших знакомых после долгой разлуки, приветствия, расспросы и т. д.;

— в кафе: клиент недоволен блюдом и обслуживанием, официант защищает «честь мундира»;

— на занятии: преподаватель принимает рапорт, а ученики без разрешения становятся в строй;

- учитель объясняет упражнение, а школьники переговариваются на гимнастической скамейке.

#### *Упражнение № 8.*

Упражнение на развитие навыков установления психологического контакта.

Задание выполняется в парах. Партнеры стоят лицом друг к другу. Один из них играет роль режиссера, другой — актера. Задача актера — копировать все движения своего «художественного руководителя», т.е. быть его «зеркальным отражением».

*Упражнение № 9.* Участники делятся на пары. Каждая пара имеет семиклеточное игровое поле и фишку. Упражняющиеся располагаются друг против друга по обе стороны поля, на центральной клетке которого располагается фишка. По сигналу руководителя один из играющих начинает нараспев произносить по слогам слова.

Например, «са-мо-...» Третьим слогом может быть «...кат» (слово «самокат») или «...лет» (слово «самолет»). Задача соперника подстраиваться под партнера, то есть добиваться совпадения своего третьего слога с его третьим слогом. Первый участник, наоборот, препятствует этому, добиваясь несовпадения последних слогов. После каждого такта игры фишка перемещается на одну клетку в сторону победителя. Победителем считается тот, кто передвигает фишку к своему краю игрового поля. При разъяснении правил игры руководитель обращает внимание участников на то, что третий слог они должны произносить одновременно. Одно и то же слово может повторяться несколько раз.

*Упражнение № 10. «Понять партнера»:* участник выходит из круга. Четырем-пяти участникам в круге ставится задача глазами выразить ему свое желание вступить с ним в контакт. Остальные участники также глазами выражают свое желание не вступать с ним в контакт. После этого, находящийся в круге водящий должен определить по глазам, кто именно желает вступить с ним в контакт.

*Упражнение № 11. «Сплетня»:* один из играющих уходит из комнаты. Оставшиеся судачат о нем. Оценки, фразы, выражения, адресованные ему, кратко записываются. Потом водящий возвращается. Ему передают то, что о нем говорили, а он угадывает, кто из оставшихся в комнате это о нем сказал. Упражнение развивает ориентацию, показывает включенность в группу и дает хорошую обратную связь участникам (21).

*Упражнение № 12. «Телепатия»:* участники делятся на пары. В каждой паре реципиент и индуктор. Реципиент удобно сидит на стуле. Зарывает глаза. Его задача: быть внимательным и абсолютно пассивным, но все улавливать, впитывать, запоминать. Задача индуктора — мысленно расслабить партнера. Каждые 3-5 минут смена ролей. После двух-трех смен реципиенты описывают возникшие у них ощущения. У большинства реципиентов возникает расслабление, которое распространяется от одной части тела к другой. Это результат концентрации внимания на собственном теле, вызванные внушением иллюзии восприятия. Иногда уловленные ритмы дыхания индуктора (27).

*Упражнение № 13. «Синестезия»:* ведущий выходит. Ему сообщают, что группа задумает один из четырех цветов: красный, синий, желтый или зеленый и одно из вкусовых ощущений: сладкое, соленое, горькое, кислое. Ведущий возвращается и ему демонстрируют телодвижения, которые должны выражать задуманный цвет или вкусовое



ощущение. Отгадка дается только после того, как ведущий обойдет всех участников (21).

#### *Упражнение 14. «Неудачные фразы учителя»*

Студентам предлагается перечень типичных фраз, которые учителя часто говорят ученикам.

Например: «Глупости ты говоришь...», «Опять ерундой занимаешься...», «Сколь можно тебе говорить...» и др.

*Инструкция:* «Перед вами перечень высказываний учителей, которые не способствуют эффективному общению и мешают активному слушанию ученика. Вам следует определить тип каждого высказывания (критика, наставление, обвинение, угроза и т.п.), а затем перефразировать их в позитивном ключе, сохранив общий смысл высказывания. Каждый работает самостоятельно».

В обсуждении группа составляет список типов высказываний учителей, не способствующих эффективному общению и мешающих активному слушанию ученика, и определяет наилучшие варианты перефразирования (15).

*Педагогические ситуации, требующие эмпатического понимания и оценивания, учащих со стороны педагога.*

#### *Ситуация 1.*

Ученик VIII класса. Входит в юношескую сборную команду Санкт-Петербурга по легкой атлетике - бегун на длинные дистанции. Однако мышцы пояса верхних конечностей у него слабые. На уроке после неудачной попытки выполнить норматив по подтягиванию, хотя старался изо всех сил, он получил следующую словесную оценку учителя физической культуры.

1. Норматив не выполнил. На перемене получишь домашнее задание. Через неделю должен выполнить.
2. Норматив не выполнил, о четверке в четверти не думай.
3. Техника правильная. Ты можешь подтянуться больше. Ведь, правда?
4. Лёня, сегодня уже на один раз больше, молодец. Если такими темпами продолжать, выполнишь норматив.
5. Пока маловато.
6. Широкий хват рук, поэтому подбородок ниже перекладины, уменьши ширину хвата.
7. Лёня, передай тренеру, что ты крайне слаб, пусть обратит на это внимание.
8. Нет, еще нужно поработать.
9. Посмотрите, как неправильно он подтягивается. И только 5 раз. Ему надо развивать силу.
10. Нет, ты, видимо, так и не научишься подтягиваться.
11. Для норматива пока еще недостаточно.
12. Вот, ребята, работаешь, работаешь с ним, а он все никак подтягиваться не научится.
13. Видно, что дома работал, и сегодня уже 5 раз подтянулся, а на прошлом занятии - 4.

#### *Ситуация 2.*

На уроке физкультуры в IX классе ученики выполняли прыжок «ноги врозь через козла в длину». Учитель физкультуры установил высоту 90 см. Ученик («средний») разбежался и остановился на мостике перед снарядом, не выполнив прыжок. При этом он получил следующую словесную оценку педагога.

1. Вяло бежал.
2. Как всегда, Иванов прыгнул, а ты нет.

3. Ну вот, чуть больше высота, и ты уже струсил.
4. Очень плохо.
5. Толя, темп разбега должен быть выше, повтори.
6. Вот, ребята, это так, как делать не нужно.
7. У вас с Сидоровым всегда одинаковый результат, что же ты?
8. Резче разбег. Готовься к следующей попытке.
9. Еще разок, ты же хорошо прыгаешь.
10. «Слабак».
11. Ничего-ничего, увеличь длину разбега на 2 шага.
12. Лишний шаг сделал, раньше начинай наскок на мостик.

#### *Ситуация 3.*

На перемене учащиеся подрались. После этого один из них получил следующую словесную оценку учителя физической культуры.

1. Сережа, я не могу поверить, что ты подрался.
2. Ты поступил плохо.
3. Мне было неприятно узнать о случившемся. Надеюсь, такое не повторится.
4. Сережа, ты же никогда раньше так не поступал.
5. Иванов, давай дневник! Ставлю «два».
6. Помню, на прошлой неделе в коридоре ты остановил драку, а что же случилось сегодня?

#### *Ситуация 4.*

На уроке в X классе ученики выполняли броски по баскетбольному щиту:

- а) «слабый» ученик не попал в кольцо;
- б) «слабый» ученик попал в кольцо после двух неудачных попыток;
- в) «сильный» ученик не попал в кольцо.

Завершение работы. Сделать заключение о психологически и педагогически целесообразных и нецелесообразных оценках (16).

## **IV. МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ПО КОМАНДООБРАЗОВАНИЮ В СПОРТЕ**

***Для формирования конструктивных внутригрупповых взаимодействий мы рекомендуем тренерам:***

1. Изучить индивидуально – личностные особенности спортсменов в контексте их игрового амплуа.
2. На основе этих знаний, а также наблюдения и анализа тренировочной и соревновательной деятельности выявить лидеров и аутсайдеров коллектива.
3. Проводить работу как с лидерами – игроками с высоким социометрическим статусом, так и с игроками, имеющий низкий социальный статус. При работе с лидером составляется программа его конкретных действий и поведения в конфликтных ситуациях с ориентацией спортсмена на контакт с определенным партнером (или партнерами). Обычно лидера обучают навыкам эффективного общения с партнерами в ситуациях реального взаимодействия, либо формируют способность более чутко, реагировать на состояние своих партнеров, либо постепенно преодолевают известное нежелание активно общаться в ситуациях вынужденного общения.

4. При работе с игроками, имеющими низкий статус, тренер должен не просто обучать общению этих спортсменов, а активно включать их в совместную деятельность, специально обучать их навыкам эффективного общения и умению активно противодействовать неблагоприятным воздействиям извне (ускоренная адаптация к среде) и формировать у них благоприятные установки и отношение к межличностным контактам с другими членами команды.

5. В учебно-тренировочной работе для гармонизации внутригрупповых взаимодействий можно рекомендовать следующие упражнения:

- выполнение функций капитана другими игроками;
- имитация межличностных конфликтов в тренировочных играх;
- активное общение, чередующееся с запрещением любого общения во время тренировочных игр;
- создание психологического дискомфорта для отдельных спортсменов с целью выработки у них умения самостоятельно справляться со своими неблагоприятными состояниями и нежелательным воздействием социальной среды;
- игровые упражнения и эстафеты, требующие продуктивного общения, проявления взаимной заинтересованности, доброжелательности.

6. Также следует применять:

- групповые упражнения и виды деятельности, исключающие конфликтность, напряженность, соревнование, ролевую неопределенность;
- групповые упражнения, стимулирующие положительные эмоции, сопереживание, взаимную помощь, поддержку, заинтересованность, а также интенсивное общение участников;
- организация микросреды через подключение лидеров в активные коммуникативные связи;
- создание дискомфортных, напряженных условий деятельности введением «конфликтных» упражнений (разбивка нежелательных группировок, пар).

7. Создание ситуаций в учебно-тренировочном процессе предпочтительно с общей оценкой деятельности группы, линии, пары для формирования общезначимой групповой цели, чувства принадлежности к команде.

8. Создание системы командных ритуалов, развитие традиций команды.

Для формирования конструктивных внутригрупповых взаимодействий мы рекомендуем спортсменам:

Изучать себя и партнеров по команде. Знание характерологических особенностей позволяет более конструктивно организовать внутригрупповые взаимоотношения. Следовать правилам «Честной игры» и «относиться к другим так, как хотел бы, чтобы относились к тебе».

### ***Управление коммуникацией в спортивной команде***

Рекомендации по управлению коммуникацией в спортивной команде приводятся нами из пособия Ю.Л.Ханина «Психология общения в спорте»(26).

### ***Работа с командой в целом***

Вначале целесообразно регулировать коммуникативное поведение (его характер и интенсивность) в команде в целом. Для этого вводится специальная инструкция, ориентирующая всех спортсменов главным образом на желаемое общение во время взаимодействия.

Поскольку наибольшую активность в общении проявляют ведущие игроки, лидеры команды, предметом особой заботы каждого спортивного педагога является специальная работа с лидерами.

### ***Работа с лидерами команды (26)***

Чаще всего лидерами команды являются сильнейшие спортсмены, ведущие игроки, обладающие высоким статусом и авторитетом в команде. К сожалению, нередко именно лидеры, от которых тренер и партнеры ждут активности в руководстве командой, особенно в напряженных ситуациях, либо проявляют «непонятную пассивность», либо становятся источниками конфликтов и дезорганизации коллективных действий.

*Причинами такого поведения лидеров могут быть:*

*а) личностные особенности этих спортсменов, способствующие их повышенной конфликтности (агрессивность, стремление к доминированию, завышенная самооценка, недостаточная самокритичность, чрезмерная мотивация достижения и ориентация на задачу, повышенная возбудимость и импульсивность и др.);*

*б) отсутствие необходимых коммуникативных навыков и умений взаимодействия с другими участниками совместной деятельности;*

*в) неблагоприятные деловые или межличностные отношения с определенными партнерами;*

*г) своеобразии их прошлого спортивного и эмоционального опыта («с нами лидеры команды обращались так же»).*

Коррекцию нежелательного поведения лидеров лучше начать заблаговременно, хотя, как показывает практика, существенных изменений в характере, направленности и интенсивности их общения можно добиться и непосредственно в ходе соревновательной деятельности путем срочных воздействий.

*Тренер сам или с помощью психолога команды должен проделать следующую подготовительную работу:*

1) провести серию наблюдений за общением и результативностью деятельности лидера в контрольных, товарищеских или официальных играх (соревнованиях) для выяснения того, в каких именно ситуациях поведение этого спортсмена является нежелательным для команды, а также для ответа на вопрос о том, насколько типичным является это поведение, на кого чаще всего бывают направлены негативные реакции лидера. Все эти реакции и действия фиксируются количественно, и составляется полная картина круга общения лидера, результативности его индивидуальной и коллективной деятельности;

2) выявить внутреннюю психологическую картину этих конфликтных ситуаций в ходе индивидуальных бесед и опросов всех участников деятельности (как каждый партнер воспринимает эти ситуации. Каковы его эмоциональные реакции и последствия для совместной деятельности);

3) проанализировать поведение лидера с ним самим, пытаясь выяснить, как он понимает и воспринимает свое поведение в критических для команды ситуациях, какую роль он отводит себе в управлении командой и воздействии на ближайших партнеров, знает ли о том, насколько, неблагоприятно действует на состояние и деятельность отдельных спортсменов и команды в целом.

После этого составляется программа конкретных действий и поведения лидера в конфликтных ситуациях с ориентацией спортсмена на контакт с определенным партнером. Обычно лидера обучают навыкам эффективного общения с партнерами в ситуациях реального взаимодействия, либо формируют способность более чутко, реагировать на состояние своих партнеров (способность сопереживать, вставать на место партнера-эмпатия), либо постепенно преодолевают известное нежелание активно общаться в ситуациях вынужденного общения.

### ***Работа с ведомыми (26)***

Активизация межличностных контактов ведомых, чаще всего молодых и только что пришедших в команду спортсменов, имеет не только чисто результативную сторону (повышение эффективности их деятельности и более успешное включение в коллективные совместные действия), но и социально-педагогические и даже психогигиенические аспекты (ускорение межличностной адаптации спортсмена в команде, улучшение его эмоционального самочувствия в коллективе, формирование у него навыков продуктивного общения с другими людьми и т. д.).

Тренерам и психологам можно рекомендовать два основных направления в практическом применении косвенного способа управления межличностными влияниями в команде через специальную организацию совместной деятельности:

1) специальный анализ уже применяемых средств и методов учебно-тренировочной работы со спортсменами с точки зрения того, какие межличностные контакты и взаимовлияния при этом возникают. При этом особое внимание надо обращать на ситуации вынужденного общения;

2) проектирование и использование педагогически и социально-психологически целесообразных форм организации совместной деятельности и ситуаций вынужденного общения и «изоляции».

При подборе упражнений следует учитывать и планировать интенсивность и характер межличностных контактов и влияний потенциальных или реальных партнеров и возможный результат их взаимодействия. В противном случае между партнерами в новом звене или линии могут возникнуть нежелательные конфликты или недоразумения.

При необходимости формирования положительных межличностных установок между новыми и недостаточно знающими друг друга партнерами или спортсменами, находящимися в нейтральных и неприязненных личных отношениях, целесообразно применять упражнения, требующие интенсивного вынужденного общения, положительных эмоций и сопереживания. Это способствует формированию у спортсменов благоприятного первого впечатления и коррекции существующих отношений, а также нормализует и активизирует рабочую обстановку в команде, создает повышенный эмоциональный фон.

Для предупреждения или временного исключения межличностных конфликтов между партнерами можно использовать упражнения, требующие минимальных контактов или вообще исключающие взаимодействие (разные зоны взаимодействия в одной или различных линиях, размер зон при взаимодействии, расселение и размещение в ситуациях свободного общения и др.).

В ряде случаев необходимо срочно диагностировать потенциальные межличностные конфликты или проверить устойчивость межличностных связей между партнерами а также уточнить относительный статус партнеров и привычные способы реагирования в ситуациях неуспеха и фрустрации. Тогда целесообразно применять «конфликтогенные» упражнения и задания, требующие четкого согласования совместных действий, жесткого физического контакта, проявления отношения к партнеру и его действиям.

***В общем виде такая система способов оптимизации межличностного общения при подготовке команды может включать:***

- планирование воздействий, внутригрупповых связей;
- собственно организацию влияний, межличностного общения;
- регулирование и корригирование воздействий на основе текущего контроля за их эффективностью;
- итоговый учет соответствия результатов воздействия и контроль за ними.

**В учебно-тренировочной работе можно рекомендовать следующие упражнения:**

1) активное общение, чередующееся с запрещением любого общения во время тренировочных игр;

2) особые сигналы для подтверждения готовности игрока взаимодействовать с партнером, понимания его замысла, одобрения правильности его действий, поддержки и стимуляции;

3) направленные сигналы при взаимодействии двух, трех и более игроков;

4) имитация спадов настроения у отдельных спортсменов;

5) выполнение функций капитана другими игроками;

6) имитация межличностных конфликтов в тренировочных играх;

7) создание ЗПД для отдельных спортсменов с целью выработки у них умения самостоятельно справляться со своими неблагоприятными состояниями и нежелательным воздействием социальной среды;

8) игровые упражнения и эстафеты, требующие продуктивного общения, проявления взаимной заинтересованности, доброжелательности.

Опыт работы позволяет рекомендовать следующую наиболее целесообразную последовательность в управлении межличностными влияниями в процессе подготовки сборной команды:

1) групповые упражнения и виды деятельности, исключающие конфликтность, напряженность, соревнование, ролевую неопределенность;

2) групповые упражнения, стимулирующие положительные эмоции, сопереживание, взаимную помощь, поддержку, заинтересованность, а также интенсивное общение участников; например, игроки разного статуса в парах передают мяч друг другу, называя партнера по имени. При смене партнеров игроки быстро знакомятся друг с другом;

3) групповые задания предпочтительно с общей оценкой деятельности группы, линии, пары для формирования общезначимой групповой цели, чувства принадлежности к команде;

4) коллективная и индивидуальная работа с «проблемными» игроками после выявления лидеров и формирования ядра команды;

5) организация микросреды через подключение лидеров в активные коммуникативные связи;

6) создание «псевдоконфликтных» ситуаций, жесткого стимулирующего режима общения;

7) обучение отдельных спортсменов активной адаптации к средовым и межличностным влияниям;

8) создание дискомфортных, напряженных условий деятельности введением «конфликтных» упражнений (разбивка нежелательных группировок, пар) (26).

## **V.**

### **МАРКЕТИНГ ФИЗКУЛЬТУРНО-СПОРТИВНЫХ УСЛУГ И ФОРМИРОВАНИЕ МОТИВАЦИИ ЗАНЯТИЙ**

Маркетинг - это социальный процесс, направленный на удовлетворение потребностей и желаний индивидов и групп посредством создания и предложения, обладающих ценностью товаров и услуг и свободного обмена ими» (Филипп Котлер).

Маркетинг физкультурно-спортивных услуг в литературных источниках освещается крайне слабо. Опираясь на работу В.Г. Пичугина (14), о продаже психологических тренингов и собственный опыт работы, мы попытались выделить основные аспекты маркетинга физкультурно-спортивных услуг, который может быть разделён на две большие части – «внешний» и «внутренний».

«Внешний» - привлечение клиентов, которые не посещали занятия в конкретном физкультурно-спортивном центре.

«Внутренний» - создание мотивации посещения различных занятий у людей, уже занимающихся в конкретном центре.

В маркетинге принято соблюдение следующих пяти основных принципов (14):

- производство и продажа товаров и услуг должны соответствовать потребностям покупателей, рыночной ситуации и возможностям фирмы (клуба, центра);
- полное удовлетворение потребностей покупателей и соответствие современному техническому и художественному уровню;
- присутствие на рынке продукции, пользующейся в данный момент наибольшим спросом;
- постоянное обновление выпускаемой или реализуемой продукции;
- единство стратегии и тактики для быстрого реагирования на изменяющийся спрос.

*Общие положения:* эффективное продвижение физкультурно-спортивных услуг (ФСУ) не может опираться на какой-либо один способ привлечения клиентов; никогда нельзя заранее точно предугадать, какой способ даст наибольший эффект, каждый способ привлечения клиентов должен быть экономически оправдан. То есть потраченные ресурсы на его осуществление должны быть компенсированы финансовой прибылью; нельзя прекращать продвижение (рекламу) ФСУ при достижении определённых результатов. Эффект должен иметь продолжение; все способы разумно сочетать исходя из контекста продвижения ФСУ, их направленности, целевой аудитории, стоимости.

*Внешний маркетинг:* создание тематического сайта (сайтов); создание «мысле-вируса», «мем-технолоия»; прямая реклама; форумы; прямое бесплатное размещение рекламы тренингов в Интернете; ведение рассылок; участие в конференциях, диспутах, обсуждениях; написание статей, пособий, книг; создание видео презентаций; презентационные занятия; участие в работе какого-либо популярного печатного издания; информация от коллег (других тренеров); он-лайн тренинги; дистанционное обучение; выступление на различных мероприятиях, напрямую не связанных с возможностью привлечения клиентов (соревнованиях, концертах, выставках); печатные объявления в местах нахождения потенциальных клиентов; E-mail рассылки; специализированные и просто книжные магазины; реклама на телевидении, радио; изготовление различных справочников о тренерах и тренингах.

Рассмотрим содержание вышеописанных составляющих внешнего маркетинга ФСУ.

*Сайты*, как правило, выполняют следующие задачи: привлечение клиентов; формирование и поддержка имиджа; информирование определенных групп аудитории; автоматизация информационных процессов (рассылка, информация о дате и месте проведении Ф-С мероприятий и т.п.); оценка эффективности сайтов; количество человек, пришедших на занятия с сайта; количество предварительной записи на сайте; количество регистраций; количество звонков и e-mail сообщений после просмотра информации на сайте; получение (распечатывание) бланков специальных акций, скидок, скачивание файлов и информацией, книгами, и т.п.; количество посещений определенных разделов на сайте.

«Мыслевирус» - это обычно то, что запоминается и передаётся другим людям. Их полезно генерировать, чтобы информация о занятиях (мероприятиях) расходилась с помощью занимательных историй о занимающихся или тренере. Помнят яркое, смешное, занимательное, и передают такую информацию далее. В народе такой способ называют «сарафанное радио».

*Написание и пересказ интересных байек о занятиях и тренере* ориентировано на создание «мифа» необыкновенных положительных изменений, которые могут быть основаны на реальных событиях и пользе от тренировок.

*Прямая реклама* ФСУ предполагает обращение непосредственно к потенциальным клиентам по целевым аудиториям и местам обитания. Для этого полезно иметь визитки и раздаточные материалы, которыми всегда можно будет поделиться.

*Участие в форумах* осуществляется через открытие темы ФСУ, презентацию тренировок, тренеров, клубов и центров на различных Интернет – форумах. Следует отметить, когда это делается интересно и правильно, есть вероятность, что информация будет передана по цепочке кому-либо, друзьям, знакомым.

*Прямое бесплатное размещение рекламы ФСУ в интернете* может осуществляться через многочисленные ресурсы, где можно выставить информацию о предстоящих занятиях и мероприятиях.

*Ведение рассылок* очень эффективный прием. Рассылки могут быть как тематические, так и просто развлекательные, все они обеспечивают приток посетителей на сайт.

*Участие в конференциях, диспутах, обсуждениях* позволяет заинтересовать и привлечь потенциальных клиентов. Конференции, диспуты, обсуждения, могут проходить как в Интернете, так и в реальной жизни. Хороший вариант, обсуждение какой-либо актуальной проблемы физической культуры и спорта трансляция процесса в Сети. Существует немало сервисов, предоставляющих такую возможность.

*Написание и размещение статей* интересных, качественных, тематических, статей в первую очередь, на своём сайте, а также на других сайтах, в газетах и журналах. Статьи должны отражать содержание ФСУ их актуальность для клиентов, либо информацию о тренере, его деятельности. Не обязательно в каждой статье призывать к посещению физкультурно-спортивных мероприятий достаточно сообщения «это интересно», «выгодно», «полезно» и т.п. Каждая статья должна содержать ссылки на «главный» сайт. Оптимальный выход статей – раз в неделю, соответственно, 4 раза в месяц. Статьи могут быть провокационными, вызывающими дискуссию, обсуждение. Необходимо соблюдение баланса, между провокацией и вызовом неприятия, гнева, осуждения. Следует помнить, что первое часто быстро переходит во второе. Статьи должны быть максимально представлены в Интернете и вызывать желание написать комментарий, высказать мнение, поспорить.

*Написание информационных отчетов, пособий, книг* по мероприятиям позволяет поднять рейтинг рекламируемых физкультурно-спортивных услуг. Желательно написать отчет, статью пособие, а из печатного варианта обязательно сделать аудиокнигу. Самый быстрый способ написания пособия, это аудиозапись мероприятия, которую необходимо хорошо отредактировать. Все печатные издания по конкретному мероприятию должны быть представлены для продажи.

*Создание видеопрезентаций* и размещение на известных видеосервисах будет очень полезно для маркетинга ФСУ. Желательно создавать видеопрезентацию по каждому мероприятию, с записью ведущего тренера и отзывов о мероприятии, чтобы наладить обратную связь с указанием конкретных успехов и пользы от участия.



*Презентационные занятия* желательно проводить только бесплатные, тогда можно будет собрать достаточное количество потенциальных участников. Возможно проведение однодневного марафона, где каждый тренер (спорторганизатор) будет выступать с небольшой до одного часа презентацией, чтобы была возможность посмотреть как можно больше занятий (игр) и тренеров.

*Участие в работе какого-либо популярного печатного издания* может поднять престиж вашей работы через ведение отдельной рубрики или колонки, регулярные ответы на вопросы читателей, тематические статьи.

*Информация от коллег (других тренеров, спорторганизаторов)* работает на имидж клуба и тренера, когда в контексте проводимого мероприятия будет порекомендованы ваши занятия (мероприятия), как наиболее интересные по конкретному направлению деятельности.

*Он-лайн тренинги* могут при возможности собрать достаточную аудиторию, если предварительно провести маленький тренинг или его презентацию, дать интересные материалы, которые будут побуждать прийти и пройти полноценные занятия в клубе, центре.

*Дистанционные занятия* актуальны для людей с ограниченными возможностями передвижения, которые с удовольствием будут заниматься дистанционно. Это даёт возможность представить тренера, его занятия заниматься на дому определенному контингенту населения.

*Выступление на различных мероприятиях, напрямую не связанных с возможностью привлечения клиентов* (конференции, «круглые столы», обсуждения, выставки) позволяет делать доклады, предлагать физкультурно-спортивные услуги. Например, туристические выставки, там можно сделать доклад о том, как составлять рекламу туристических компаний и т.п. Тренер должен оставить материалы о себе и своих занятиях

*Печатные объявления в местах нахождения потенциальных клиентов* должны носить адресный характер. Если проводятся тренинги физических кондиций, рассчитанные на молодёжь, то размещение объявлений целесообразно в институтах, других учебных заведениях, ночных клубах. Информацию о платных услугах не следует размещать на автобусных остановках.

*Специализированные и просто книжные магазины*, торгующие научно-популярной литературой и материалами, иногда позволяют за небольшую плату размещать объявления о тематических физкультурно-спортивных услугах.

*Реклама на телевидении, радио* возможна при наличии достаточного бюджета.

*Внутренний маркетинг* - это краткие и, в основном, бесплатные способы продвижения физкультурно-спортивных услуг, которые могут быть полезны как клубам, центрам, организациям, так и отдельным тренерам (спорторганизаторам) рекламирующим свои деятельность.

*Доступная и простая информация обо всех услугах и мероприятиях.*

Общая схема. Какие занятия, для кого, что полезного, в чём выгода, кто ведёт, цена, скидки, льготы. Не должно быть одинакового описания разных занятий, а также двух одинаковых описаний занятий у разных тренеров. Это создаёт путаницу и не нужную конкуренцию. Цепляющие заголовки и риторические вопросы:

- А вы знаете как...
- Что ещё можно...
- Сколько стоит.....
- И тому подобное.

*Личное общение* администраторов, менеджеров центра с посетителями должно быть доброжелательным, ориентированным на выяснение физкультурно-спортивных потребностей и предложений по их удовлетворению на занятиях у тренеров центра.

*Раздаточный материал* представляет собой расписание тренировок; краткое описание тренировок; расценки и льготы. В центре желательно создать комфортную обстановку. Организовать буфет, кофе, чай. Своевременное и быстрое разрешение всех вопросов, возникающих у посетителей - залог успеха центра.

Предоставление физкультурно-спортивных услуг населению предполагает формирование мотивации занятий.

В физической культуре и спорте под мотивацией принято понимать процесс, в результате которого определенная деятельность приобретает для индивида известный личностный смысл, создает устойчивость его интереса к ней и превращает внешне заданные цели во внутренние потребности личности (9).

Можно привести 10 причин почему следует начать заниматься женским фитнесом (14).

Каждая девушка, не зависимо от возраста, хочет хорошо выглядеть. А что это значит? Много макияжа, красивая одежда, ухоженный вид? Наверное, да, ведь это лишь часть необходимых условий, но нужно нечто большее. Например, здоровье, энергетика, гибкость, эмоциональная устойчивость. Мужчинам не нужна накрашенная истеричка в хорошей одежде, к тому же с кучей проблем, то голова болит, то умереть хочется...

Есть предположение, что любая женщина должна вкладывать в себя много сил и энергии. Зачем? Чтобы быть самой любимой и нужной для него, ради такой женщины мужчина идёт в бизнес, политику, зарабатывает деньги, и кому всё это приносит? Правильно – самой любимой, которая себя сама сделала такой. У вас так?

Если собой не заниматься, то очень быстро природа берёт своё и ничего не даёт взамен. Например, после родов портиться фигура, со временем энергетика падает, уже не так много сил, проблемы с эмоциями, уравновешенностью, появляется лишний вес и т.п. Всё это знакомо многим женщинам. Думаю, всех этих «радостей» ждать не нужно. Начинать вкладывать в себя и своё здоровье прямо сейчас. Найдите время, для начала, хотя бы 2 раза в неделю. Это может быть посещение фитнес центра, пробежки по стадиону, в парке, начните 30 минут гулять и дышать воздухом каждый день. А ещё лучше, сформулируйте и напишите программу своего физического совершенства. Можете проконсультироваться со специалистами, или найти информацию самостоятельно. Хотя бы тут. Что это даёт?

1. Как ни странно – отдых. Переключение внимания с повседневных дел на физические занятия. Всем известно, что лучший отдых, это не лежание на диване, а просо другая деятельность. Если сидите в офисе целый день, то физическая активность самый лучший подарок для вашего тела и разума.

2. Энергетика. Кому интересен вялый, неэмоциональный человек? А для позитивных эмоций нужна энергия. Активные физические упражнения делают человека – энергичным.

3. Эмоциональная устойчивость. По статистике, женщины, регулярно занимающиеся фитнесом в два раза меньше подвержены эмоциональным срывам. Механизм прост. Во время физической работы в кровь поступают гормоны «удовольствия», которые положительно влияют на общий эмоциональный фон.

4. Выносливость. Когда человек говорит: «Я больше не могу выносить это!» можно его пожалеть, действительно, трудно каждый день ездить общественным транспортом, в переполненном и душном метро, таскать в руках сумки, или стоять в многочасовых пробках, но, приучая организм к регулярной физической работе, мы делаем себя –

выносливыми. Конечно, правильнее вообще не напрягаться, а бывают ситуации, когда просто необходимо длительное напряжение и выносливость. Вы будете всегда готовы и к таким трудностям.

5. Работоспособность. Я в Индии разговаривал с одним очень умным человеком, на вид ему было лет 200, но работоспособность на уровне 30 – летнего здорового мужчины. На самом деле этому мудрецу исполнилось всего 93 года. Я поинтересовался, как он смог сохранить такую восхитительную энергетику и работоспособность. Ответ меня удивил: «Физической усталости не существует, если занимаешься любимым делом и тренируешься регулярно». Не знаю, во всех ли случаях так, но я видел много женщин, которые сохраняют потрясающую работоспособность до преклонного возраста, просто они всю жизнь не перестают заниматься физическим трудом, по мере возможности.

6. Хорошее настроение. Это просто медицинский факт. Во время занятия фитнесом у людей поднимается настроение. Проверьте, движение это всегда в радость. Вы видели лица детей, которые играют в какие-либо подвижные игры? Они ещё не разучились радоваться физической нагрузке. А вы?

7. Молодость. Я утверждаю, что молодость прекрасна в любом возрасте. Нужно немного. Поддерживать оптимальную для себя физическую форму. Если тело привыкнет быть молодым и здоровым, то это надолго, до самой старости, которая не наступит никогда!

8. Здоровье. Хотите нравиться мужчинам? Будьте здоровы. Людям энергичным и спортивным болеть некогда, организм работает как часы, болезни не уживаются в здоровом теле, поэтому занимайтесь фитнесом, вкладывайте время в своё здоровье. Это всегда окупится. С одной стороны мужским вниманием, не секрет, что стройное и красивое тело привлекает, а с другой стороны не надо покупать дорогостоящие таблетки для продолжительных и вредных диет.

9. Экономия времени. Не удивляйтесь. Люди, регулярно занимающиеся спортом, лучше управляют своим временем, больше его ценят, лучше экономят. Просто приходится всё рассчитывать, например, сколько часов в неделю можно уделить посещению бассейна, за счёт чего. Интересно, но если заниматься нравится, то время находится всегда, оно не тратится на пустой трёп с подругами, сидение в кафе, или перед телевизором.

10. Повышение самооценки. Если вы много в себя вкладываете, то выше себя цените. Также начинают к вам относиться и окружающие. В фитнес центре видел одну 45 – летнюю девушку, когда она проходит мимо, все мужчины оборачиваются, просто у неё фигура, которой позавидуют 18 летние девушки. За этим стоит труд, а он всегда повышает самооценку, особенно, когда есть эффект и результат.

Всегда полезно помнить, что всё хорошее начинается с простого решения - стать в чём-либо лучше. Например, заняться собой, своим здоровьем, красотой, это – хорошее решение!

Р. Помазанов (29) дает 10 рекомендаций для формирования мотивации занятий фитнесом:

#### *1. Определите свою цель.*

Важно понять свои внутренние мотивы. Определите для себя, почему Вы хотите этого. Спросите себя: «Для чего я буду тренироваться, и чем эти занятия улучшат мою жизнь?». Запишите свои ответы и мысли на бумаге. Это очень важно! Время от времени перечитывайте их, особенно, когда Вам захочется пропустить тренировку. Периодически вносите изменения в эти записи и отбрасывайте отжившие своё стимулы, ведь всё растёт и всё меняется, в том числе и Вы.

#### *2. Помните, цель состоит из задач.*

Задачи – это пути достижения цели. Это маленькие шаги, на которые стоит разбить свою главную цель. Чтобы не остыть к занятиям, ставьте перед собой конкретные задачи на каждую тренировку и на каждую неделю занятий. Например, Вы можете пробегать каждый день на этой неделе по 2-3 км за 15-20 минут или посетить бассейн 3 раза в течение недели и поплавать там не менее 20-30 минут. Так уж устроена жизнь. Когда есть конкретные небольшие задачи, всегда найдётся возможность для их реализации.

Помните, Ваши задачи должны быть реальными и выполнимыми. Старайтесь каждый раз хоть чуть-чуть повысить планку своих предыдущих достижений или добиться нового, даже небольшого успеха, чтобы не расслабляться.

### *3. Назначьте место и время занятий.*

Чётко обозначьте для себя, где и когда Вы будете тренироваться. Раз в неделю или в месяц, в зависимости от вашего образа жизни, составляйте план тренировок на следующую неделю или месяц. Отсутствие четкого плана действий чаще всего приводит к неудаче. Относитесь к своему плану так же, как к плану важных деловых встреч, которые Вы не можете пропустить. Занесите занятие в тренажёрном зале в свою записную книжку, как полноценное и важное дело.

### *4. Следите за успехами, замечайте их.*

Самый удобный способ это делать – вести дневник тренировок. Это не так обременительно, как кажется. А польза просто неизмерима. Самоанализ, умение изложить свои мысли и проанализировать поступки и действия, понять свои ощущения – это просто бесценные навыки. Ведение своего дневника тренировок – это ещё одна из множества возможностей изменить себя и свою жизнь в нужном направлении. Это факт! Кроме всего вышеописанного, дневник поможет Вам не забывать о своих целях, в том числе спортивных, и наглядно покажет Ваш прогресс. А если прогресса не будет, то Вы сможете легко найти причины этого благодаря подробным записям. Давно замечена такая закономерность: люди не охладевают к делу только в том случае, если видят результаты своего труда. Учитывайте это и почувствуете, что значит радость усердного труда и хороший результат.

### *5. Будьте активными каждый день.*

Скажите себе: Я буду активным каждый день! Такой позитивный настрой на активность поможет Вам сохранять и поддерживать, по крайней мере, минимум физической активности каждый день. Если у вас не хватает времени на продолжительную тренировку, позанимайтесь, сколько сможете. Это намного лучше, чем пропустить занятие. К тому же всегда легко найти альтернативу, если не получилось попасть в тренажёрный зал. Это может быть прогулка быстрым шагом или работа по дому, энергичный подъём на свой восьмой этаж по лестнице. Самое главное – двигайтесь. Заставьте мышцы напрягаться, а дыхание участиться.

### *6. Проявите характер.*

Проблемы – лишь повод для их решения. Есть проблема – надо решать. Пусть эти фразы станут привычными для Вас. Не позволяйте временным трудностям, жизненным проблемам и неурядицам выбить вас из колеи. Будьте готовы к препятствиям на пути к успеху. Трудности и преграды возникают в жизни у любого человека. Это может быть болезнь, срочная работа, легкое недомогание или что-то иное. С подобными проблемами сталкиваются даже великие люди, но они-то добиваются успеха! Значит, и Вы сможете. Старайтесь находить способы преодоления трудностей, и у вас все получится.

### *7. Научитесь думать по-спортивному.*

Серьёзный бизнесмен не думает, делать или не делать. Он думает, как решить тот или иной вопрос. Привычка думать именно таким образом и делает его серьёзным

бизнесменом. Спортсмен не думает о том, идти ему на тренировку или нет. Он думает о том, когда и как тренироваться. Чтобы регулярно заниматься, Вы должны ощутить физические нагрузки такой же потребностью, как умывание по утрам. Это должно стать частью вашей жизни. Для этого нужно регулярно тренироваться и ограничить себя в менее важных для Вас затратах своего времени. Расставьте для себя приоритеты и делайте первым делом те дела, которые для Вас наиболее важны.

#### *8. Побалуйте себя, наградите себя за успехи.*

В конце недели или месяца, после того как Вы успешно выполнили все намеченные задачи, сделайте себе какой-нибудь подарок. Это может быть любая приятная мелочь: покупка, приятный вечер в кафе, поход в театр, в салон красоты и другое.

#### *9. Поверьте, что изменения к лучшему возможны.*

Проще всего решить, что от Вас ничего не зависит, и плыть по течению. Но люди, которые чего-то добились в жизни, всегда доводят начатое до конца и уверены в своих силах. Вы должны ощутить, что все можете (и это чистая, правда!), что прекрасная форма достижима и что это самое достойное и естественное состояние для Вас.

#### *10. Радуйтесь занятиям и получайте от них удовольствие.*

Чтобы заниматься спортом или физическими упражнениями постоянно, необходимо получать от этих занятий удовольствие. Вы можете попробовать разные виды физических упражнений, пока не поймете, что именно это для Вас и именно этот вид физической нагрузки радует Ваше тело и душу. Постоянно ищите что-нибудь новенькое: новый маршрут для пробежки, новую дорожку для прогулок, новый вид занятий. При этом Вы добьетесь большего и не будете скучать, а скука — это самый верный способ потерять интерес к тренировкам. Пробуйте и ищите, и никогда не опускайте руки! И всё получится.

И.В. Манжелей рекомендует использовать метод проектов в формировании мотивации занятий физической культурой и спортом у населения (10).

#### *Проект «Грация» или «Лишние килограммы»*

##### *1-ый шаг – постановка проблемы.*

Провести диагностику (самодиагностику) своего телосложения.

Для того, чтобы определить оптимальный вес тела (X), необходимо вычислить росто-весовой показатель по следующей формуле:

$$X = \begin{array}{l} \text{рост (см)} - 100 \text{ (при росте 155-165 см);} \\ \text{рост (см)} - 105 \text{ (при росте 165-175 см);} \\ \text{рост (см)} - 110 \text{ (при росте 175-185 см).} \end{array}$$

Сопоставить собственные результаты с оценочными таблицами. При рассогласовании реального и должного результата выявляется проблема наличия лишнего веса.

##### *2-ой шаг – целеполагание на основе смыслополагания.*

В процессе диалога или внутреннего диалога ответьте на следующие вопросы: «Какова ЦЕЛЬ реализации данного проекта?» «ЧТО даст МНЕ ЛИЧНО реализация данного проекта? Каким образом Я смогу использовать ЭТОТ ОПЫТ в своей жизни?», «КАК Я смогу это сделать?», «Чего Я смогу добиться?».

##### *3-ий шаг – проектирование процесса достижения цели.*

Разработать проект индивидуальной программы по снижению веса (в нескольких вариантах), в котором Вы укажете исходный, должный и желаемый результат; цель, средства и методы снижения веса, объем и интенсивность физической нагрузки во временном контексте; средства и методы контроля и самоконтроля.

##### *4-ый шаг – реализация индивидуальной программы по снижению веса.*

Реализация индивидуальной программы по снижению веса осуществляется как на учебно-тренировочных занятиях, в конце которых для этого отводится по 15-20 минут, так и самостоятельно.

*5-ый шаг – текущий контроль и коррекция.*

Ведение дневника самоконтроля. В случае отклонений от запланированного результата, в программу вносятся соответствующие изменения.

*6-ой шаг – итоговый контроль.*

Оценка степени достижения запланированного результата. Отчет о реализации проекта. Презентация проекта.

## ЛИТЕРАТУРА

1. Алексеев Н.А. Личностно-ориентированное обучение: вопросы теории и практики: Монография/ Н.А. Алексеев. - Тюмень: Изд-во Тюменского государственного университета, 1996. - 216с.

2. Андреева Г.М. Социальная психология: учебник/ Г.М. Андреева. - М.: Аспект Пресс, 1996. - 376 с.

3. Батаршев А.В. Организаторские и коммуникативные качества личности: Учеб. пособие для студентов школы практической психологии/ А.В. Батаршев. - Талин: центр информационных и социальных технологий «Регалия», 1998. - 108с.

4. Бондаревская Е.В. Ценностные основания личностно-ориентированного воспитания/ Е.В. Бондаревская // Педагогика. - 1995. - №5. - С. 29-36.

5. Кричевский Р.Л., Дубовская Е.М. Социальная психология малой группы: учебное пособие для вузов/ Р.Л. Кричевский, Е.М. Дубовская. - М.: Аспект Пресс, 2001. - 318с.

6. Кузнецова С.В. Формирование способности к личностно-ориентированному педагогическому взаимодействию у студентов факультета физической культуры: автореф. дис. ... канд.пед.наук, Тюмень, 2004. - 26с

7. Куницына В.Н. Межличностное общение: учебник для вузов/ В.Н. Куницына, Н.В. Казаринова, В.Н. Погольша. - Спб.: Питер, 2001. - 544с

8. Лубышева Л.И. Ценности физической культуры в здоровом стиле жизни/ Л.И. Лубышева, В.К. Бальсевич // Материалы международной конференции «Современные исследования в области спортивной науки». - СПб НИИФК, 1994.

9. Макаренко В.К. Формирование мотивации к занятиям физической культурой и спортом/ В.К. Макаренко // Известия ПГПУ им. В.Г. Белинского. - 2008. - №10. - С.140-144.

10. Манжелей И.В. Средо-ориентированный подход в физическом воспитании. Монография/ И.В. Манжелей. - Тюмень: Издательство Тюменского государственного университета, 2005. - 208с.

11. Манжелей И.В. Иванова С.В. Учебно-методическое пособие. Тюмень ОАО «Тюменский издательский дом».- 2012. -86 с.

12. Методика психодиагностики в спорте: учеб. пособие для студентов пед. ин-тов/ В.Л.Маришук, Б.Ф.Блудов, В.А. Плахтиенко, Л.К.Серова. - 2-е изд., доп. и испр. - М.: Просвещение, 1990. - 256с.

13. Петровский А.В. Психология: учебник для студ. высш. пед. заведений. - 2-е изд. стереотип/ А.В. Петровский, М.Г. Ярошевский. - М.: Издательский центр «Академия», 2000. - 512с.

14. Пичугин В.Г. Как продавать тренинги: Методическое пособие.[www.b17.ru](http://www.b17.ru)

15. Практикум по спортивной психологии / ред. И.П. Волкова. - СПб.: Питер, 2002. - 288с.
16. Практические занятия по психологии: Пособие для ин-тов физ. культ./ ред. Д.Я. Богдановой, И.П. Волкова. - М.: Физкультура и спорт, 1989. - 160с.
17. Практические занятия по психологии педагогического общения: Учебно-методическое пособие // СПбГАФК им. П.Ф.Лесгафта, 1999. - 42 с.
18. Практическая психология для преподавателей / ред. М.К. Тутушкиной. - изд. Дом «Филинь», 1997. - 328 с.
19. Рудестам К. Групповая психотерапия/ К. Рудестам. - СПб.: ЗАО Издательство «Питер», 1999. - 384с.
20. Сериков В.В. Личностно-ориентированное образование/ В.В. Сериков // Педагогика. - 1994. - №5. - С.8-10.
21. Станкин М.И. Психология общения: курс лекций/ М.И. Станкин. - М.: Институт практической психологии, 1996. - 296с.
22. Столяренко Л.Д. Основы психологии/ Л.Д. Столяренко. -Ростов Н/Д: Изд-во Феникс, 1996. - 736с.
23. Столяров В.И. Спорт и современная культура: методологический аспект/ В.И. Столяров // Теория и практика физической культуры. - 1997. - №7. - С.2-5.
24. Сулейманов И.И. Основы спортивной конфликтологии. Монография/ И.И. Сулейманов. - Омск: СибГАФК, 1997. - 314с.
25. Фатыхова Р.М. Теоретические основы формирования культуры педагогического общения: автореф. дис.... д-ра пед. наук. Екатеринбург. БГПУ, 2001. - 39с.
26. Ханин Ю.Л. Психология общения в спорте/ Ю.Л. Ханин. - М.: Физкультура и спорт, 1980. - 208с.
27. Цзен Н.В. Психотренинг: игры и упражнения/ Н.В. Цзен, Ю.В. Пахомов. - изд. 2-е, доп. - М.: Независимая фирма «Класс», 1999. - 272с.
28. Якиманская И.С. Разработка технологии личностно-ориентированного обучения/ И.С. Якиманская // Воп. Психологии. - 1994. - №2. - С.48-51.
29. [gg.um.ru/view\\_post.php?id=96](http://gg.um.ru/view_post.php?id=96)

**И.В. МАНЖЕЛЕЙ, С.В. ДМИТРИЕВА, О.В. КУМАНЕВА**

**ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ СУБЪЕКТОВ  
ФИЗКУЛЬТУРНО-СПОРТИВНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ**

Учебно-методическое пособие

---

\*

Объем 5 п.л.      Тираж 300 экз.

ТОГИРРО