

ПРОФЕСІЙНО-ПСИХОЛОГІЧНІ ДІЇ ВЧИТЕЛЯ, ТРЕНЕРА, ВИКЛАДАЧА ПРИ ВИРІШЕННІ КОНФЛІКТНИХ СИТУАЦІЙ

П. О. Кандиба

Черкаський державний технологічний університет

При вирішенні питань підготовки спортсменів різної кваліфікації, залучення різноманітних верств населення до занять фізичною культурою та спортом виникає багато думок, інтересів фізкультурних працівників, які впливають на ефективність їх праці та проявляються в службових відносинах між колегами, між керівниками та підлеглими. Погляди, прагнення та інтереси у різних людей не завжди співпадають. Тому у фізкультурно-спортивних організаціях виникають протиріччя, внаслідок яких можуть виникнути зіткнення протилежних поглядів, прагнень. Найбільш гострий та напружений період зіткнення протилежних поглядів отримав назву конфлікту. Найчастіше причинами конфліктів являються недостатність виховання та негативні якості керівників та працівників. Це насамперед егоїзм, нетактовність, недисциплінованість, лінощі, безпринципність, а також різний професійний рівень підготовленості працівників та їх психологічна несумісність.

Втягнута в конфлікт людина хворобливо та гостро переживає порушення взаємовідносин з іншими членами колективу. Конфлікт, як правило, призводить до негативних наслідків для його психіки. Навіть коли конфліктують дві людини, то для з'ясування причин та подолання протиріч від праці відволікаються майже всі члени колективу. Великі конфлікти струшують весь колектив та можуть призвести до його розпаду. Негативні наслідки конфлікту впливають на стан здоров'я людини. Довготривале переживання, нервові напруження, образи, які являються наслідком конфлікту, часто призводять до душевної та фізичної кризи. Але треба зазначити, що кожна конфліктна ситуація закінчується конфліктом. Керівники різних фізкультурних, спортивних закладів повинні мати інформацію щодо соціально-психологічного клімату у колективі, та вживати заходів до недопущення негативних ситуацій. Коли ж немає змоги уникнути конфлікту, треба правильно його вирішити.

Конфліктні ситуації розподіляються на динамічні та статичні.

Динамічні ситуації характеризуються швидкістю та інтенсивністю перебігу. Для вирішення такої ситуації від керівника вимагається актив-

не втручання, для того щоб воно не перейшло в конфлікт. Позитивне вирішення динамічної конфліктної ситуації залежить не тільки від знань та досвіду, але насамперед від витримки, психологічної рівноваги керівника, його кмітливості.

Частіше в діяльності викладачів-тренерів виникають статичні конфліктні ситуації. Причинами можуть бути: несумісність фахівців, які виконують спільну роботу, недостатня компетентність керівника або підлеглого, слабе матеріально-технічне забезпечення спортивної бази. Подібні конфліктні ситуації рідко перетворюються у конфлікти. Разом з тим вони створюють психологічну напруженість, пригнічений стан, знижують ефективність та активність праці. Якщо людина знаходиться довготривалий час в стані статичної конфліктної ситуації, то це призводить до емоційного стресу, різного роду розладу нервової системи, погіршення стану здоров'я в цілому. Головна загроза цієї ситуації полягає в тому, що вона, на перший погляд, невинна. Але керівнику належить зробити активні дії для її усунення.

Конфліктні ситуації класифікуються і по композиційній структурі. Усі конфліктні ситуації мають свою зав'язку, розвиток дії, кульмінацію і розв'язку.

Такий розподіл конфліктної ситуації має позитивну тенденцію, як з точки зору її вивчення, практичного вирішення, так і з позиції реального навчання керівника. Вся складність полягає в тому, що керівнику треба втручатися в конфліктні ситуації на різних стадіях їх розвитку. І до вирішення таких ситуацій треба підходити творчо. Так, на стадіях зав'язки та розвитку необхідно детально проаналізувати причини виникнення та рівень психологічної напруженості, здійснити пошук раціональних шляхів їх ліквідації, а на стадії кульмінації немає можливості детального осмислення раціонального вирішення.

Конфліктні ситуації настільки різнобічні та несхожі одна на одну, що неможливо передбачити точно, в деталях і в повному обсязі характер та послідовність дій керівника при їх вирішенні. Та все ж є можливість на основі узагальнення багаторічного досвіду фізкультурних керівників

запропонувати загальні дії при вирішенні конфліктних ситуацій:

1. Блокування та локалізація конфліктної ситуації. Керівник повинен вжити заходів до зменшення числа учасників конфліктної ситуації.

2. Володіння обстановкою. Нерішучість, невпевненість, повільність не за яких обставин не сприяють успішному вирішенню конфліктної ситуації. Керівник повинен дати зрозуміти підлеглим, що він відповідає за вирішення протиріччя, спору або конфлікту, які виникли.

3. Створення умов для аналізу конфліктної ситуації, її характеру, обставини виникнення та розвитку керівник може зрозуміти тільки після проведення опитування конфліктуючих сторін. Достовірність інформації в значній мірі залежить від дотримання певних умов. Одна з них — щирість та правдивість тих, хто намагається вирішити конфліктну ситуацію, що можливо лише в обстановці повної довіри. Завоювати довіру дуже складно, тому керівнику належить готуватися до вирішення спірних питань: вникнути у суть суперечного питання, добре знати темперамент, нахили, інтереси, звички, рівень професійної підготовки, всі сильні та слабкі сторони конфліктуючих, вміло використовувати ці знання при вирішенні ситуації. При динамічній, швидкоплинній конфліктній ситуації керівник повинен застосувати будь-які заходи, для того щоб відтягнути час, зрозуміти ситуацію та прийняти належне рішення.

4. Аналіз обстановки та знайомство з обставинами виникнення ситуації. На цьому етапі вирішення психологічної конфліктної ситуації від'ємною рисою є те, що поряд з виявленням об'єктивних причин керівнику належить зрозуміти конфліктуючих. Це можливо робити, якщо розібратися в цілях їх діяльності, мотивах, інтересах, цінностях. Керівнику належить спрогнозувати наслідки конфлікту, спираючись на настрої колективу, соціально-психологічний клімат, ставлення колективу до кожного з конфліктуючих і навіть ставлення колективу до керівника. Виходячи з характеру конфліктної ситуації та ставлення до неї колективу фізкультури, керівнику належить вибрати один з трьох варіантів поведінки: принципова незгода з однією з конфліктуючих сторін та підтримка іншої; згода з позицією конфліктуючої сторони та співпраця з нею в досягненні цілей; запобігання розбору конфлікту. Останній варіант використовується при незначній причині конфлікту.

5. Розробка варіантів вирішення. В цьому випадку використовується як власний досвід так і досвід інших фахівців. Насамперед можуть знадобитися знання з вікової психології, психології спорту, групової діяльності. Має сенс порадитись з найбільш авторитетними працівниками для того, щоб отримати декілька варіантів вирішення ситуації. Закономірно, що чим динамічніша та гостріша ситуація, тим менше варіантів можливих рішень.

6. Вибір раціонального варіанту рішення, методу або прийому впливу. Це важливий момент в діяльності керівника. Головне, щоб колектив та конфліктуючі визнали справедливість прийнятого варіанту конфліктної ситуації. А для цього керівник повинен керуватися загальнолюдськими цінностями, рахуватися з думкою громадськості, орієнтуватися на суть справи, але не забувати інтереси конфліктуючих.

7. Розробка плану реалізації рішення. Такий план повинен бути законним, доступним, педагогічним і не суперечним. Часто одна з конфліктуючих сторін навіть після вичерпання конфлікту знаходиться в стані фрустрації — довготривалої психічної напруги. Це призводить до формування незадоволеності, агресивності або пасивності, невпевненості у собі.

Існує багато прийомів зняття стану фрустрації: висловлення подяки за виявлену ініціативу, висловлення співчуття з причини неможливості погодитися з точкою зору, у випадку визнання своєї неправоти принести вибачення. Антипедагогічними є спроби принизити громадське значення фрустрації, що виникла. При пошуку спроби зняття з фрустрації необхідно ясно уявляти психічний стан учасників конфлікту, враховувати особливості їх віку, статі, соціального статусу, рівень притязань.

Керівнику належить продумати аргументацію, достовірність доказів, форму розмови зі стороною, що незадоволена способом ліквідації конфлікту.

8. Реалізація прийнятого рішення. Керівник повинен знайти в собі сили, якщо прийнято не краще рішення, для того, щоб внести в нього корективи. В процесі реалізації рішення по кожній конфліктній ситуації необхідно тонко реагувати на реакції її учасників та колективу в цілому.

Приватним проявом конфліктної ситуації вважається інцидент — явне порушення певних норм діяльності та поведінки. Інцидент, на відміну від багатоаспектності та складності конфліктної ситуації характеризується однозначністю та конкретністю. Частіш за все порушник ви-

конавчої дисципліни винен. Але ж свою провину визнає не завжди. В інтересах розвитку фізичної культури та спорту, підтримки високої моральності колективу та виховання його членів необхідна цілеспрямована, рішуча боротьба з винуватцями інцидентів. Це один із способів вирішення конфліктної ситуації. Але ж існують інші шляхи вирішення конфліктів. Перший — односторонній, з подавленням однієї конфліктуючої сторони та підтримки іншої. Другий — компроміс, коли обидві сторони послідовно поступаються одна одній та домовляються на взаємовигідному варіанті. Третій — інтегруючий, коли з'являється нова можливість, відмінна від тієї, що була, але яка задовольняє обидві сторони.

Не всі конфлікти шкідливі, окремі навіть необхідні. В цілому ж конфлікти — форма прояву протиріч, які, як відомо, є основою розвитку,

всі конфлікти вирішуються або життєво, або «по науці». Коли «по науці», втрачає менше, а іноді отримується і користь. Якщо ж керівник вбачає в підлеглому йому колективі не тільки інструмент досягнення цілей організації, але й складний соціально-психологічний живий організм зі своїми особливостями, гіркотою та радостями, коли він розглядає себе як частину організації, тоді численні конфлікти просто не виникають.

Література:

1. Михеев В.И. Социально-психологические аспекты управления. — М.: Молодая гвардия, 1976. — 312 с.
2. Парыгин Б.Д. Социально-психологический климат коллектива. — Л.: Наука, 1981. — 192 с.
3. Пригошин А.И. Организации, системы, люди. — М.: Политиздат, 1983. — 176 с.
4. Щербина В.А. Пособие физкультурному руководителю. — К.: Здоровье, 1990. — 128 с.

РОЗПОДІЛ СПЕЦІАЛЬНИХ ТРЕНУВАЛЬНИХ ЗАСОБІВ ЛИЖНИКІВ-ГОНЩИКІВ МАСОВИХ РОЗРЯДІВ У ПІДГОТОВЧОМУ ПЕРІОДІ

С.Б. Дрига, О.Ю. Ажиппо

Харківський державний педагогічний університет ім. Г.С. Сковороди

Більшість робіт з підготовки резерву в лижному спорті базується на загальновідомих концепціях тренування в циклічних видах спорту [2, 3, 4, 5]. За основу розподілу спеціальних засобів підготовки лижників-гонщиків у підготовчому періоді, як правило, береться досвід висококваліфікованих спортсменів, що виїжджають у складі збірних команд на учбово-тренувальні збори в сніжні зони. Що стосується лижників масових розрядів, які проживають на північному сході України, то вони не мають можливості виїжджати на збори і тренуються восени на місцях у відсутності снігу, використовуючи головним чином засоби загальної і частково спеціальної фізичної підготовки за своїм розсудом. Цілком природно, що на відміну від спортсменів, які постійно виїжджають на учбово-тренувальні збори, лижники-гонщики масових розрядів на 80—90% не виконують програмних вимог по обсягу «сніжної роботи» у підготовчому періоді. Саме тому лижні школи не забезпечують достатній потенціал росту спортивної майстерності в збірних командах [1, 3]. Тренери продовжують працювати по старинці. В умовах короткого зимового періоду еквівалентної компенсації запланованим навантаженням на снігу не передбачається.

Актуальність роботи полягає в тому, щоб рішучим чином змінити існуюче становище, направити зусилля фахівців на розробку програмних документів для підготовки надійного резерву лижників-гонщиків, які проживають на північному сході нашої країни, для росту спортивної майстерності в перспективі. Збільшення обсягу й інтенсивності тренувальних навантажень сполученого характеру протягом осіннього періоду дозволяє перешикувати застарілу практику підготовки лижників-гонщиків, підвищити якість проведення занять і популярність цього виду спорту.

При побудові моделі тренувального процесу ми керувалися представленням про те, що у світі сучасних вимог до підготовки кваліфікованих лижників-гонщиків вирішальним фактором є розподіл обсягу й інтенсивності засобів спеціальної фізичної підготовки, що повинні бути адекватні можливостям спортсменів даної кваліфікації і віку. Ця обставина послужила передумовою для можливого збільшення засобів спеціальної підготовки лижників масових розрядів у підготовчому періоді, що і визначило шлях проведення досліджень у цьому напрямку.

Враховуючи все вищевикладене, ми чітко бачили свою мету і задачі для її реалізації.