АДМИНИСТРАЦИЯ КОЛОМЕНСКОГО ГОРОДСКОГО ОКРУГА

МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ

ФИЗКУЛЬТУРНО – СПОРТИВНАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ

«СПОРТИВНАЯ ШКОЛА ОЛИМПИЙСКОГО РЕЗЕРВА

«АВАНГАРД»

 Методические рекомендации

«**Особенности индивидуального стиля деятельности тренера**»

Разработал:

Тренер – Бардина С.А.

Коломна 2018

Индивидуальный стиль деятельности - это устойчивая, рациональная, приводящая к успешному выполнению деятельности система способов действий, обусловленных свойствами общего типа нервной системы. По определению Ю.А. Коломейцева, стиль руководства (спортсменом или командой) - это относительно устойчивая система средств и методов влияния тренера на поведение, отношения, взгляды, нравственность спортсменов, направленная на их успешное взаимодействие, взаимоотношения и эффективность деятельности. Стиль руководства характеризуется, с одной стороны, стабильностью, которая проявляется в повторении тех или иных приемов и способов руководства, а с другой - динамичностью, изменчивостью стоящих перед тренером и командой задач, особенностями спортивной команды, уровнем профессионализма членов команды, ситуацией и психическим состоянием тренера.

Поскольку спорт, как и другие виды деятельности, связан с теорией и практикой науки про управление людьми, в нем также используют терминологию стилей руководства, впервые предложенную в 1938 году немецким психологом Куртом Левиным, который предложил для обозначения стиля использовать термины «авторитарный», «демократический» и «либеральный».

Исходя из трех основных компонентов, которые имеют различную степень выраженности, стиль руководства определяется как: директивность, коллегиальность и пассивное невмешательство. В практике спортивной деятельности редко встречаются тренеры, функции и методы управления которых можно было бы четко определить, ссылаясь на один из вышеуказанных компонентов, потому что, как правило, тренеры в своей работе используют комбинированные варианты. В то же время выраженность или преобладание одного из указанных компонентов является основанием считать комплекс управленческих приемов тренера его индивидуальным стилем, под которым понимают одновременное, определенным образом структурированное объединение различной степени выраженности директивности, коллегиальности и либеральности.

Факторы, определяющие стиль руководства, могут быть объективными и субъективными. К объективным относят официально установленные нормы, которые определяют правила поведения руководителя по отношению к подчиненным. В соответствии с этим, независимо от существующего стиля руководства, тренер не может:

пропагандировать в своей работе искаженные моральные нормы и принципы;

применять рукоприкладство и физические наказания;

оскорблять и унижать личность спортсмена;

осуществлять финансовые махинации, которые вредят материальному положению спортсмена.

Кроме указанных, к объективным факторам Ю.А. Коломейцев также относит:

ранг или уровень управления, который имеет место в группах начальной подготовки и высшего спортивного мастерства;

соотношение ветеранов и новичков в команде;

возраст спортсменов и тренеров;

уровень профессионального мастерства спортсменов;

уровень дисциплины и организованности в команде;

успешность деятельности и результаты соревнований;

характер тренировочных нагрузок;

уровень соревнований и степень ответственности за успехи в них тренера и спортсменов;

время существования команды.

Среди субъективных причин называют такие:

личностные качества тренера и спортсменов;

их направленность, потребности и цели;

их мировоззрение и моральность поступков;

поведения, поступки, действия;

особенности отношений в системе «тренер - спортсмен», «спортсмен - спортсмен»;

социально-психологическая совместимость;

психологическое состояние тренеров и спортсменов;

способность тренера разумно и своевременно давать соответствующие распоряжения и указания.

Если указанные субъективные факторы совпадают у тренера и спортсменов, их соотношение оптимальное, все совместные цели, задачи и проблемы, которые связаны с ними, обговариваются и решаются в процессе взаимного общения, осуществление руководства для тренера не вызывает никаких затруднений.

Так, при взаимном общении тренера, который эффективно работает, и спортсменов преобладают установки и исправление ошибок воспитанников, а не малоэффективные замечания, суть которых сводится к высказыванию: «Ты все неправильно делаешь». При этом исследования свидетельствуют о том, что:

при авторитарном стиле 40% распоряжений тренеры делают в виде категоричных приказов со строгими санкциями; 42% случаев - это выговора, нотации, окрики; установок в спокойном тоне - 10% и только 8% - беседы и убеждения;

при авторитарно-демократическом руководстве общение тренера и спортсмена в виде выволочек полностью отсутствует; категорические указания и удаления с занятий составляют 8%; выговора, нотации, покрикивания - 16%; распоряжения и указания в спокойном тоне - 40%; беседы и убеждения - 36%.

либерально-демократический стиль руководства также исключает выволочки и допускает очень небольшой процент выговоров и окриков, а общение преимущественно в виде бесед и убеждений - 50%.

Поэтому не удивительно, что отчисление и добровольный уход спортсменов из команды составляют: у тренеров - автократов - 22%; у тренеров авторитарно-демократического типа - 10% и у демократически-либеральных - 8% .

Работе тренера как руководителя могут мешать такие трудности:

напрасные ожидания, которые возникают, как правило, у начинающих тренеров, желающих получить быстрый результат и поощрение за свою работу и не готовы к длительному и постепенному приближению к цели путем преодоления различных препятствий, значительных затрат интеллектуальных и эмоциональных сил при минимальной отдаче;

некомпетентность руководителей и тех людей из окружения тренера, которые определяют жизнедеятельность и благополучие функционирования команды (моральная, финансовая поддержка и т.д.);

социально-психологическая «глухота», когда не учитываются особенности взаимоотношений и формирования человеческих отношений в спортивной команде, группе;

пассивность - в зависимости от негативных черт характера или возрастных личностных изменений имеет место энергичность и активность тренера во время выполнения необходимых для руководителя команды функций;

игнорирование реальных критериев оценивания - вопреки объективности оценивания деловых и личностных качеств;

конфликт поколений.

Таким образом, выделяют авторитарный (директивный), демократический (коллегиальный) и либеральный (анархический, свободный) стили руководства тренера командой.

Тренеры авторитарного стиля меньше обращаются к группе в целом, больше индивидуально к отдельным спортсменам. Для них характерна преимущественная направленность на слабых в техническом отношении занимающихся. В содержании общений у этой группы тренеров воспитательная информация, связанная с побуждением к самостоятельности, и инициатива к совместным обсуждениям вопросов почти отсутствуют. Организационная же информация, отражающая четкость, порядок работы, достаточно велика по объему. Из форм обращения преобладают неодобрения и замечания. Тон чаще, чем у тренеров других стилей, оказывается резким и ироническим.

Тренеров демократического стиля характеризует равномерная направленность обращений ко всем занимающимся. В содержании обращений преобладает воспитательная и организационная информация. Основные формы обращения: указания, вопросы, одобрения и неодобрения, тон преимущественно ровный.

Тренеров либерального стиля характеризует такая направленность общения, при которой в первый круг общения попадают преимущественно сильные занимающиеся, а потом все остальные. В содержании обращений сужен объем воспитательной и очень велик объем организационной информации. Среди форм обращений преобладают вопросы, одобрения, неодобрений значительно меньше, чем у тренеров других стилей. Тон большей частью ровный, приветливый.

Демократический стиль по степени успешности воспитательной деятельности можно считать оптимальным. Представители этого стиля в достаточной степени допускают свободу обсуждений заданий и поручений, в большей степени прислушиваются к мнению отдельных спортсменов, вникают в межличностные отношения занимающихся, организуют совместную работу по принципу «кто с кем хочет», учитывают, прежде всего, личные взаимные симпатии, антипатии. Они обращаются ко всей группе, никого не выделяя. Учитывая ситуацию, тренеры этого стиля используют иронию, приветливую и теплую интонацию. Для них характерна тактичность, прямота, требовательность к себе.

А. И. Щербаков и А. В. Мудрик наряду с перечисленными стилями руководства выделяют автократический, игнорирующий и непоследовательный стили.

При автократическом (самовластном) стиле руководства тренер единолично управляет командой, не опираясь на актив. Спортсмены лишены возможности творчески участвовать в разработке стратегии и тактики игры, улучшении эффективности учебно-тренировочного процесса. Тренер последовательно предъявляет требования и жестко контролирует их выполнение.

Игнорирующий стиль руководства характерен тем, что тренер стремится организовывать учебно-тренировочный процесс без учета его воспитательной функции.

При непоследовательном стиле руководства тренер вэмоциональном состоянии осуществляет любой из описанных выше стилей руководства, что ведет к дезорганизации и ситуативности системы его взаимоотношений со спортсменами. |

Исследования показывают, что стиль руководства накладывает отпечаток на всю систему взаимоотношений тренера со спортсменами: на то, как воспринимает тренер своих учеников, как часты его конфликты с воспитанниками, на психологический климат в спортивной команде и т. д. Особенно сильно влияет стиль руководства на интенсивность общения тренера со спортсменами. Условно можно выделить четыре группы тренеров с точки зрения интенсивности их общения.

Первую группу составляют тренеры демократического стиля руководства. Их общение со спортсменами выходит далеко за рамки повседневных тренерских обязанностей и отличается большей степенью интенсивности и доверительности. Такие тренеры встречаются наиболее часто.

Вторую группу составляют тренеры, которые с уважением относятся к воспитанникам, пользуются их доверием и симпатией, однако по разным причинам общение тренера со спортсменами не имеет регулярного характера вне учебно-тренировочного процесса. В этой группе преобладают тренеры также демократического стиля руководства, но есть небольшое число и тренеров авторитарного стиля.

К третьей группе можно отнести тех тренеров, которые, явно стремясь к близкому общению с воспитанниками, но не имеют его. Среди них преобладают тренеры авторитарного стиля руководства, хотя встречаются тренеры непоследовательного и демократического стилей.

В четвертую группу можно включить тренеров, которые общение со спортсменами ограничивают узкими рамками спортивных вопросов. Это преимущественно тренеры автократического и игнорирующего стилей руководства.

Взаимоотношения тренера со спортсменами зависят также от того, насколько учитываются возрастные и индивидуальные особенности воспитанников и их интересы, какова их спортивная квалификация, состояние физической подготовки и т.д.

По мнению спортсменов, отношения с тренерами портят недоверие, непонимание, несправедливость, раздражительность, малая или излишняя требовательность, педантизм, навязывание своего мнения, бестактность, противоречие между словом и делом, нечестность, недостатки в передаче спортивных знаний и умений.

Конфликты со спортсменами бывают у тренеров автократического, авторитарного или непоследовательного стилей руководства. Естественно, что конфликты отрицательно сказываются на эмоциональном самочувствии спортсменов, а в конечном счете, -- на всем процессе формирования их личности. Тренеры авторитарного стиля, характеризуя своих воспитанников, явно недооценивают развитие у них коллективизма, инициативности, самостоятельности в приобретении конкретных спортивных умений, роли в организации и проведении спортивно-массовой работы по месту жительства. Тренеры демократического стиля дают более разнообразные и индивидуальные характеристики. Состояние спокойного удовлетворения и радости чаще возникает в командах, где трудятся тренеры демократического стиля. И наоборот, тренеры авторитарного стиля часто действуют на спортсменов подавляюще, а переживание гнева и злости чаще наблюдается у спортсменов, которыми руководят тренеры непоследовательного стиля. Эти данные говорят о том, что, создавая неодинаковый опыт эмоциональных переживаний у спортсменов, тренеры различных стилей руководства по-разному действуют на формирование характерологических качеств личности.

Большое влияние на стиль руководства тренера оказывает как его педагогический опыт, так и спортивное мастерство. Тренер достигает высоких результатов в работе, когда он умеет не только рассказать об упражнениях и технико-тактических приемах, но и квалифицированно их показать, когда умеет обеспечить более полное соответствие методов обучения содержанию занятий, более гибко регулировать нагрузку и отдых и таким образом более целесообразно управлять развитием необходимых качеств и навыков.

Приведенная типология стилей отнюдь не исчерпывает многообразия форм взаимодействия тренеров с юными спортсменами, которая существует в реальной жизни.

Надо отметить, что понятие «индивидуальный стиль» включает не только внешние практические способы действия. К индивидуальному стилю относятся также способы и приемы организации психической деятельности, например способы умственных действий, организации внимания.

Основным в этих способах и приемах является соотношение ориентировочной и исполнительной деятельности. В одних случаях мыслительный план действий очень детализирован и в большей степени создается до их осуществления, а в процессе выполнения изменяется незначительно. В других случаях мыслительный план действий до их осуществления имеет схематический характер, а в процессе выполнения значительно детализируется и видоизменяется. В первом варианте познавательная, ориентировочная деятельность главным образом осуществляется до выполнения и лишь затем соединяется с исполнительной. Во втором познавательная, ориентировочная деятельность в основном протекает одновременно и в связи с исполнительной.

В зависимости от этого основного признака индивидуального стиля находится и соотношение контрольной и исполнительной деятельности. Если познавательная, ориентировочная деятельность в большей степени осуществляется до выполнения, то контролирующие действия занимают большее место в процессе выполнения. В обратном случае их удельный вес меньше.

Кроме того, характерные для индивидуального стиля способы и приемы действия имеют обобщенный характер. Они применяются одним и тем же человеком не в какой-либо специфической ситуации деятельности или при разрешении каких-либо специфических задач, а в самых различных ситуациях и даже в различных видах деятельности.

Наконец, успешные индивидуальные приемы и способы выполнения формируются лишь при условии активного положительного отношения к деятельности.

**Выводы к первому разделу**

1. Теоретический анализ научных разработок позволил сделать вывод о том, что деятельность тренера имеет многофакторный характер и осуществляется в рамках определенной педагогической системы.

2. Эффективность деятельности тренера зависит от многих факторов: экономического, социального, научного, организационного, а также личностных особенностей самого тренера.

3. В результате проведенных опросов спортсменов и тренеров можно выделить следующие, желательные для эффективного тренера черты: это должен быть открытый, общительный и эмоционально-устойчивый человек, способный, когда это нужно, управлять спортсменом и контролировать соревновательную ситуацию. От него ждут достаточно высокого интеллекта, развитого чувства реальности, практичности и уверенности в себе. Это должен быть предприимчивый, самостоятельный человек, склонный к новаторству и предпочитающий сам принимать ответственные решения.

4. Каждый тренер обладает индивидуальным стилем деятельности, который обусловлен типом нервной системы и влияет на стиль руководства. Стиль руководства определяют как6 директивность, коллегиальность и пассивное невмешательство