

ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ АВТОНОМНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
**«БЕЛГОРОДСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ НАЦИОНАЛЬНЫЙ
ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»**
(**Н И У « Б е л Г У »**)

ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ ИНСТИТУТ

ФАКУЛЬТЕТ ФИЗИЧЕСКОЙ КУЛЬТУРЫ

Кафедра теории и методик физической культуры

**СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ЛИДЕРСТВА В
КОМАНДЕ ВОЛЕЙБОЛИСТОВ СТАРШЕГО ШКОЛЬНОГО
ВОЗРАСТА**

Выпускная квалификационная работа
обучающегося по направлению подготовки
44.04.01 Педагогическое образование магистерская программа
Педагогические технологии в физической культуре
заочной формы обучения, группы 02011560
Бузова Дмитрия Сергеевича

Научный руководитель: профессор,
кандидат педагогических наук,
Заслуженный работник физической
культуры РФ Воронин Е. В.

Рецензент:
тренер высшей категории
Разиньков М.Ю.

БЕЛГОРОД 2018

ВВЕДЕНИЕ

Спортивная деятельность - это коллективная деятельность, протекающая при участии большого количества людей. Волейбольная команда - это ни что иное как коллектив, которому присущи свои психологические особенности. Между спортсменами в команде складываются определенные взаимоотношения.

Большим педагогическим трудом тренера является создание благоприятного социально-психологического климата в коллективе. Сложная задача и большое искусство – наладить успешное взаимодействие всех членов команды, а также создать гармонию и выстроить правильные взаимоотношения в коллективе.

Ряд субъективных и объективных факторов влияет на формирование взаимоотношений между спортсменами в команде.

Изучение лидерства датируется началом 20 века. В изучение лидерства большое количество ученых-психологов внесли неоценимый вклад. С развитием науки формировались концепции происхождения лидерства:

1) теория черт. Американские ученые Р. Стогдилл и К. Бэрд внесли большой вклад в развитие данной теории. Они попытались выявить набор качеств присущих лидерам;

2) ситуационная теория. Развитие данной теории связано с таким ученым как Д. МакГреггор, Р. Лайкерт, К. Левин. Ситуационная теория обязана бихевиористическому направлению, которое являлось популярным в то время в социальной психологии;

3) синтетическая теория представляет собой некое компромиссное решение предшествующих теорий. Представителями этой теории являлись Дж. Джулиан, Б. Басс, Ф. Фидлер.

Ученые помимо разработки концепций лидерства занимались исследованием стилей лидерства. Американскими учеными, такими как Р. Уайт, Р. Липпит, К. Левин, был проведен ряд экспериментов. Результатом

стало выделение трех основных стилей лидерства: 1) либеральный; 2) авторитарный, 3) демократический. Выделенные стили лидерства в ходе экспериментов стали традиционными для социальной психологии.

Наиболее важным является вопрос изучения взаимоотношений в команде волейболистов, влияющих на эффективность и результативность спортивной деятельности.

Актуальность темы исследования. Более эффективная деятельность команды возможна, если тренер знает социально-психологические аспекты формирования взаимоотношений. Правильное определение лидера из общей массы может оказать неоценимую помощь тренеру в учебно-тренировочной деятельности и соревновательном процессе. Особенно интересными представляются нам условия, при которых могут проявляться лидерские качества в команде волейболистов.

Гипотеза исследования. Предполагалось, что лидерские качества в команде волейболистов могут проявляться в зависимости от социально-психологических условий и основываются на таких тенденциях как: независимость, общительность, принятие «борьбы».

Целью исследования является выявление особенностей и возможностей проявления лидерства в команде волейболистов.

Задачи исследования:

1. Изучить научно-методическую литературу по проблеме социально-психологический феномен лидерства.
2. Определить спортсменов, обладающих потенциальными лидерскими качествами в команде волейболистов.
3. Выявить с помощью разработанных методик возможного лидера или группу лидеров в команде волейболистов, которая является объектом нашего исследования.
4. Разработать практические рекомендации для определения лидерских качеств спортсменов, лидера или группы лидеров в команде волейболистов и учета данных особенностей в тренировочном процессе.

Объект исследования. Команда волейболистов в составе 10 человек различной возрастной группы от 14 лет до 16 лет является объектом нашего исследования.

Предмет исследования. Особенности проявления спортсменами волейболистами такого явления как лидерство является предметом исследования.

Методы исследования:

1. Анализ научно-методической литературы.
2. Педагогическое наблюдение.
3. Метод тестирования.
4. Констатирующий педагогический эксперимент.
5. Методы математической статистики.
6. Интерпретационный метод.

Теоретико-методологическая основа исследования. В отечественной науке развитие данной проблематики имело довольно сложный даже иногда противоречивый характер. Исследования П.Л. Здгоровского, Е.А. Аркина, С.О. Лозинского, А.С. Залужного, являются первыми работами в области изучения лидерства. В данных исследованиях рассматриваются такие вопросы как: вожачество, лидерство в детских коллективах и группах. В области изучения лидерства более поздние работы были написаны Г. К. Ашиным, Л. И. Уманским, Р. Л. Кричевским, И. П. Волковым, Н. С. Жеребовой, Б. Д. Парыгиным.

Научная новизна. В работе проведено исследование проявления лидерства в команде волейболистов. В ходе педагогического эксперимента полученные данные с применением методики социометрии и Q-сортировки были сопоставлены, что позволило выявить потенциального лидера в команде.

Теоретическая значимость. Результаты исследования систематизируют знания о таком явлении как лидерство, возможностях и условиях его проявления в спортивной команде.

Практическая значимость данного исследования заключается в том, что полученные результаты с учетом специфики могут применяться и учитываться в ходе учебно-тренировочного процесса и соревновательной деятельности.

Апробация диссертации. Результаты исследования были апробированы на совещаниях МБОУ «Лицей № 32» г. Белгорода, внедрены в содержание работы МБОУ «Лицей № 32» г. Белгорода.

Материалы исследования подтверждены актом о внедрении и опубликованной научной работой:

Бузов Д. С. Социальные и психологические аспекты лидерства в спортивных командах. В материалах Международной научно-практической конференции «Олимпийский спорт, физическая культура, здоровье нации в современных условиях». ГОУ ВПО Луганский национальный университет имени Тараса Шевченко, 2017, с.375-378.

Структура и объем диссертации. Диссертация представляет работу объемом 62 страницы текста компьютерной верстки, имеет введение, три главы, выводы, практические рекомендации, библиографический список, содержащий 59 источников, из них 3 зарубежных и приложения.

Глава 1. Теоретические аспекты лидерства в волейбольной команде старшего школьного возраста

1.1 Основные концепции лидерства

Личностный подход (теория «черт лидерства»)

В 1920-х годах ученые пытались определить, какие характеристики или личностные особенности являются общими для крупных лидеров. Они рассматривали особенности лидерства как относительно стабильные свойства, такие, как интеллект, независимость, уверенность в своих силах. Эти исследователи были сторонниками теории личностных особенностей и считали, что именно определенные свойства личности делают их лидерами, независимо от ситуации в которой они находятся. [21. 132]

Социологи работающие над развитием теории «черт лидерства» изучали лидерство в различных социальных группах на уровне «микросреды» — родители, знакомые, ближайшие родственники. Они выделили десятки качеств, которыми обладает лидер — чувство юмора, такт, умение предвидеть, ум, способность привлекать к себе внимание, энергия, сильный характер и др. Они считали, что отыскание черт, необходимых лидеру, является главной задачей, и стремились найти некоторые универсальные черты, характеризующие руководителей политических партий и лидеров преступного мира. Существенный недостаток теории «черт лидерства» — положение о том, что способность быть лидером является врожденной, лидер наделен определенными чертами изначально, они перешли к нему генетически, что способность управлять свойственна ограниченному кругу людей, которые определяют общественно-исторический процесс. Таким образом, оказалось, что лидер и лидерство есть продукт не конкретных социальных условий, ситуаций, отношений, а врожденного комплекса биопсихических свойств, обеспечивающих власть

человеку, наделенному этими свойствами. [5. 9]

Этот подход утратил популярность в конце второй мировой войны, когда проанализировав свыше 100 исследований по проблемам лидерства, основанных на теории личностных особенностей, ученые выявили всего несколько одинаковых свойств личности.

Эта теория признает врожденность и неповторимость свойств лидера, поэтому лидерство можно рассматривать в виде совокупности выдающихся черт личности, обеспечивающих лидерам возможность выдвинуться, занять ведущую позицию и удерживать власть в своих руках именно благодаря этим уникальным чертам.

Ни один «набор» характеристик не обеспечивает успешного лидерства. Ученые считали, что известные лидеры имеют общие личностные особенности, которые как нельзя лучше подходят для роли лидера и которые отличают их от тех, кто не является лидером. Однако нельзя выявить действительного лидера на основании одних лишь личностных особенностей. [21. 132, 135]

Поведенческий подход («ситуационная теория лидерства»)

«Ситуационная теория лидерства» пришла на смену теории черт. Лидером группы, согласно этой теории, становится тот из ее членов, кто в данной конкретной ситуации обладает каким-то качеством, необходимым в данной ситуации, и по этому качеству этот индивид превосходит других. В другой ситуации лидером может стать другой индивид, в третьей – еще один и т.д. Необходимость иметь лидеру какие-то черты здесь не отбрасывается, но лидер лишается всякой активности, его появление ставится в зависимость от случайностей ситуации, а сам он уподобляется «флюгеру». [11. 26]

Сторонники этого подхода изучали довольно узкий круг явлений (например, различные задачи) и совершенно игнорировали активность личности. Они считали, что человек является лишь функцией ситуаций, действует по обстоятельствам. [5. 11]

Сторонники поведенческого подхода считают, что любого человека

можно сделать лидером на основе усвоения поведения других лидеров. Таким образом, в отличие от предыдущего подхода поведенческий подход утверждает, что лидерами не рождаются, а становятся. Эффективное лидерство зависит от специфики ситуации. Одни лидеры в определенных ситуациях проявляют себя лучше, чем другие. [21. 133, 135]

«Синтетическая теория лидерства»

Своеобразным компромиссом указанных теорий представляется «синтетическая теория лидерства», популярная в советской социальной психологии. Лидерство рассматривается этой теорией как процесс организации межличностных отношений в группе, а лидер как субъект управления этим процессом. Изучать лидерство следует, начиная с целей и задач группы, не сбрасывая при этом со счета структуру личности лидера. Но отличие лидера от других членов группы проявляется при этом не в наличии у него особых черт, а в наличии более высокого уровня влияния. [11. 26]

Лидерство рассматривается как процесс, возникающий из специфического набора факторов среды — культурных и групповых. Среди представителей «синтетической» теории лидерства следует назвать Б. Басса, Ф. Фидлера, Е. Холландера и Дж. Джулиана. Басс предлагает учитывать три важнейших переменных в исследовании лидерства: 1) цели группы, 2) личность лидера и 3) факторы, определяющие изменения в групповом поведении. Холландер и Джулиан рассматривают лидерство как отношения влияния между членами группы, решающими единую задачу. Отношения влияния включают прежде всего отношения лидера и последователей, когда лидер, отдавая что-то, получает нечто взамен от ведомых. При этом если вклад лидера в решение задачи значительный, то возрастает его влияние на других, повышается его статус, оценка, признание.

В работах Фидлера, основывающихся на экспериментальных фактах, представлены новые идеи, суть которых сводится к следующему. Эффективность групповой деятельности зависит от трех факторов:

- 1) структурированности задачи (внешний, объективный фактор);

2) взаимоотношений членов группы (внутренний, объективный фактор);

3) силы позиции лидера (субъективный фактор). [5. 13]

Понятие «социометрия» ввел в психологическую науку выдающийся американский психолог Якоб Леви Морено (1892 – 1974). Имя Морено стоит в одном ряду с именами З. Фрейда, К.Г. Юнга, К. Роджерса, так велико его влияние не только на психологию и психотерапию, но и на современную культуру в целом. Он стал создателем не только социометрии, без которой трудно представить современную социальную психологию, но и основателем социодрамы и психодрамы. Ему принадлежит идея групповой психотерапии, которая привела к настоящей революции в психиатрии, и оказала большое влияние на психологическую культуру XX века. Я.Л. Морено обладал широкими интересами и знаниями в различных областях: в медицине, в психологии, в педагогике, в философии, в истории и даже в технике. Несомненно, такая разносторонность автора повлияла на процесс создания и понимание социометрии, для него это не просто метод изучения взаимоотношений в группе (а именно такое понимание мы вкладываем в современное употребление этого понятия).

Социометрия для Морено – это теория, которая позволяет изменять мир. Морено принадлежал к той плеяде людей, которым мало изучать и понимать мир, они ставят перед собой и другими задачи его преобразования. Подобно К. Марксу с его высказыванием о том, что философы только объясняли мир, а задача состоит в том, чтобы его изменить, Морено утверждает, что невозможно обнаружить подлинную структуру общества, не попытавшись его модифицировать, он надеется улучшить статус индивидов в группе через улучшение взаимоотношений в группе, в свою очередь изменение взаимодействия в группе может повлечь за собой улучшение жизни во всем обществе. Конечно, философские воззрения Морено не лишены утопизма, и за это неоднократно подвергались критике в отечественной психологической и социологической литературе.

Ученица Я.Л. Морено, директор всемирно известного института психодрамы, социометрии и групповой психотерапии, Грете Лейтц в своей книге пишет, что «социометрия обязана своим появлением мореновскому умению удивляться и характерному для его мышления высотному полету, породившему у него стремление постичь суть всех непонятных явлений в их всеобъемлющем значении». Творчество и непостижимость личности Морено связана с неоднозначностью и даже таинственностью его судьбы. С самого раннего детства он чувствовал себя маргинальной личностью, из семьи эмигрантов, которая переселилась в Вену, когда Якобу было 5 лет. Тайной окутан сам факт его рождения, – он родился на корабле в черном море во время путешествия его матери из Босфора в Констанцию. У него никогда не было свидетельства о рождении, и в момент, когда разразилась первая Мировая война, было непонятно, чей он подданный – Румынии, Италии, Греции? Он считал себя гражданином мира. Будучи студентом Венского университета, он с группой единомышленников помогает эмигрантам, устраивая их судьбу. В центре Вены они приобретают дом, куда может прийти каждый нуждающийся в помощи – «Дом встречи». В этом доме зародились разговорные сессии, на которых обсуждались проблемы отдельного человека. Эти сессии (1908 – 1913 гг.) были прообразами современных «групп встреч», что с гордостью подчеркивал Морено в своей автобиографии².

В конце первой мировой войны молодому врачу Якобу Морено Леви (именно так звучит первоначально его имя) было поручено оказывать медицинскую помощь больным в лагере беженцев неподалеку от Вены. Уже в лагере беженцев Миттендорфе ему стала очевидной действенность симпатий и антипатий как мощных сил в социальной сфере. Хотя изгнанные со своей родины южнотирольские крестьяне находились в одинаково неблагоприятных внешних условиях, тем не менее, у них по-разному была выражена психосоматическая симптоматика. Наиболее благополучные из них, как правило, жили в бараке со своими родными, старыми знакомыми и

новыми друзьями. Натянутые отношения в бараке, склоки и раздражение не способствовали излечению пациентов. Морено даже обращался к компетентным властям с предложением о перегруппировке беженцев в лагере, но его предложение так и не было услышано.

Работа в лагере позволила Морено не только осознать важность человеческих отношений, но и сформировать представление о «социальной вселенной», которая, как он полагал, должна подчиняться таким же эмпирически исследуемым силам и законам, как и физическая и биологическая вселенные. Силы притяжения и отталкивания должны были, по его мнению, иметь для социальной структуры столь же большое значение, что и для структур созвездия или молекулы. Исследовать эти силы, поэкспериментировать с ними, постичь сущность социальной вселенной и описать ее, – все это стало целью его последующих размышлений.

В 1925 г. Морено эмигрирует в США. Здесь он продолжает развивать свои социометрические представления. Особенно важное и насыщенное социометрическое исследование проводится им в специализированной школе для девочек в Хадсоне, куда все ученицы поступали по приговору судов за мелкие правонарушения. Социометрическая теория в значительной степени была построена на этих наблюдениях, где изучалась структура отношений девочек как между коттеджами, так и внутри коттеджей. В общей сложности наблюдались 418 девочек из 16 коттеджей. Результаты этих исследований составляют основное содержание книги «Кто выживет?». Эта книга выходит в 1934 году и считается катехизисом учения Морено. В 1937 г. он начинает издание журнала «Социометрия», в 1942 г. – открывает Социометрический институт, а с 1942 г. и до самой своей смерти Я.Л. Морено путешествует по миру, распространяя свои идеи. Свое учение в целом Морено называет социономией. Социономия состоит из трех частей: социометрии, психодрамы и социодрамы.

Термин «социометрия» означает измерение межличностных взаимоотношений в группе. В книге Морено «Кто выживет?» мы можем

найти три смысла понятия «социометрия». Во-первых, социометрия понимается как часть социологии, занимающаяся математическими исследованиями психологических свойств популяций, во-вторых, это экспериментальная методика (социометрический тест) применения количественных методов, в-третьих, это сами результаты, получаемые с помощью социометрии.

Новый в методическом отношении социометрический тест был получен благодаря тому, что Я. Морено перевел понятия притяжения и отталкивания в понятия выбора и отвержения, которые могут быть подвергнуты количественному анализу. Однако не «подсчет голосов» является целью социометрии. В качестве самого важного условия для проведения социального эксперимента выступает процесс субъективизации испытуемых. Если субъективизация произошла, то испытуемый принимает участие в тестировании не только в качестве измеряемого объекта, но и в качестве субъективно заинтересованного в познании и изменении глубинной социальной структуры группы, с которой он связан в своей жизни. В этом случае результаты социометрии составляют основу для терапевтического изменения существующих социальных отношений. Если участники тестирования осознают важность данного задания для своей жизни, то их выборам можно доверять.

Как уже отмечалось, для Морено социометрия не только некая процедура, позволяющая ввести квантификацию в изучение взаимодействия, что само по себе имеет положительное значение. Социометрия для него – это целая система работы с группой, которая включает два метода. Первый метод – объективный, он заключается в систематической технике наблюдения за групповым взаимодействием. Речь идет о наблюдении интеракций в группе: кто говорит? кому? кто улыбается? чему? и так далее. Вторым методом – собственосоциометрическим, призванным согласно Морено, соединять объективный и субъективный подходы.

Основываясь на результатах многочисленных социометрических исследований, Морено сформулировал несколько социометрических законов, два из них, социодинамический и социогенетический рассмотрены Г. Лейтц в ее книге «Психодрама: теория и практика».

Социодинамический закон состоит в неравномерном распределении выборов, которые в соответствии с определенным критерием делаются участниками социометрического тестирования. Это неравномерное распределение не устраняется и при повышении шансов каждого участника быть выбранным. При повторном тестировании с большими возможностями для выбора оно становится даже еще более выраженным.

Социодинамический закон в формулировке Морено гласит: «Во-первых, «доход» эмоциональных выборов *per capita* неравномерно распределен среди совершенно разных по величине и устройству групп, во-вторых, при повышении вероятности быть выбранным за счет увеличения числа вариантов выбора новые выборы достаются индивидам, которые и без того уже много раз выбирались, то есть звездам, причем в прямо пропорциональной зависимости от размеров группы и приходящихся на одного человека вариантов выборы. Контраст между небольшой группой звезд и пренебрегаемой группой становится еще более резким».⁴ Эта же закономерность выражается словами Библии – «... ибо, кто имеет, тому дано будет и приумножиться»

Социогенетический закон был сформулирован Морено в результате ежегодных социометрических исследований многочисленных групп детей и подростков. Таким образом, были получены социограммы, соответствующие по своей основной структуре тем или иным возрастным ступеням членов группы. Морено выдвинул предположение об аналогичном биогенетическому закону социогенетическом принципе, который он также называет «социогенетическим законом». По его мнению, организация группы во многом аналогична модификациям форм, которые претерпело общество людей в процессе своего развития. Спонтанные организации детей и

подростков развиваются из более простых структур в более сложные. Под простыми Морено подразумевает «социометрическую простоту структуры, то есть большое число отношений, большое число изолированных индивидов, дефицит более сложных структур, таких как треугольники, четырехугольники, цепи и так далее. Исследования разных групп показывают также, что на следующей стадии развития всегда можно найти остатки низших организаций, а зачатки более высокой организации на предшествующей низшей стадии. Морено и его соратникам удалось выявить соответствия в организации спонтанных групп детей-дошкольников и детей с задержками умственного развития, сходства в тенденциях социальной организации детей и примитивных групп, аналогичные структуры у общественных животных.

Таким образом, Я.Л. Морено было важно получить не только более точное представление о взаимоотношениях в группе при помощи социометрического метода, но и использовать эти данные для терапевтических целей, освобождая спонтанность и творческие возможности участников группы для улучшения их социальных отношений. В этом виде социометрия Морено выступает как техника социального преобразования.

Описанный выше способ применения социометрической техники отличается от принятых на сегодняшний день подходов в психологических исследованиях. Распространенное понимание социометрии, как психодиагностического метода предполагает, что его результаты остаются скрытыми для участников. Одно из важнейших требований, предъявляемых к проведению социометрического исследования, заключается в сохранении конфиденциальности. Часто только закрытость данных может обеспечить достоверность собираемой информации. Применение открытой процедуры используется обычно в психотерапевтических целях, и в таком виде социометрия выступает как метод групповой психотерапии.

1.2 Стили лидерства

Традиционными для социальной психологии являются исследования стиля лидерства, начало которым было положено в США в экспериментах под руководством К.Левина. Именно тогда были выявлены и прочно укоренились в социальной психологии представления о трех возможных стилях лидерства – авторитарном, демократическом и попустительском. [11. 27]

Наиболее эффективен демократический стиль руководства. Тиббаут и Келли указывают, что демократическое руководство характеризуется следующими особенностями:

- 1) высокой частотой групповых действий;
- 2) сравнительно низкой зависимостью от лидера;
- 3) сравнительно малым недовольством членов группы по причинам, касающимся отношений членов и лидера.

Демократический стиль наиболее разумный и гуманный в руководстве. Лидер-демократ советуется с партнерами по команде, заставляет их инициативно и активно работать, прислушиваться к их мнению, аргументам, ориентируется на общественное мнение, устраивает обсуждение задач команды, часть полномочий делегирует ряду членов коллектива, руководит коллегиально.

Несколько менее эффективным является автократический стиль лидерства. Автократический лидер устанавливает строгую организацию команды, жесткую дисциплину, четко распределяет обязанности между членами команды, не прислушивается к мнению команды, не устраивает дискуссий, лишь незначительную часть информации, которой располагает, доводит до команды, навязывает свое мнение, признает только свои приказания. К. Левин и Р. Леппит отмечают, что авторитарное лидерство требует неукоснительного подчинения от членов команды и приводит к большой зависимости участников групповой деятельности от лидера. [5. 65]

Сравнивая автократичных и демократичных лидеров, возникают интересные закономерности. Под руководством автократичных лидеров команда отлично работает только в присутствии лидера; партнеры по команде негативно воспринимают жесткий автократический стиль лидерства, в коллективе возникает атмосфера враждебности. Эффективность деятельности групп, возглавляемых «демократами», находится на не менее высоком уровне, но в них формируются позитивные взаимоотношения. Кроме того, в таких группах партнеры прилагают одинаково интенсивные усилия как в присутствии лидера, так и в его отсутствие, чему способствуют применяемые лидером демократического типа методы участия в управлении и принятия решений большинством голосов. [6. 470]

Г.М.Андреева [2. 283-284] предлагает различать в действиях и поведении лидера содержательную и техническую (формальную) стороны. Тогда каждый из трех стилей можно описать следующим образом:

Формальная сторона	Содержательная сторона
Авторитарный стиль	
Деловые, краткие распоряжения; Запреты без снисхождения, с угрозой; Четкий язык, не приветливый тон; Похвала и порицание субъективны; Эмоции не принимаются в расчет; Показ приемов не система; Позиция лидера – вне группы.	Дела в команде планируются заранее (во всем объеме); Определяются лишь непосредственные цели, дальние – неизвестны.; Голос лидера – решающий.
Демократический стиль	
Инструкции в форме предложений; Не сухая речь, а товарищеский тон; Похвала и порицания - с советами; Распоряжения и запреты – с	Мероприятия планируются не заранее, а в команде; За реализацию предложений отвечают все;

дискуссиями; Позиция лидера – внутри группы.	Все разделы работы не только предлагаются, но и обсуждаются.
Попустительский стиль	
Тон – договаривающийся; Отсутствие похвалы, порицаний; Никакого сотрудничества; Позиция лидера – не заметен в стороне от группы.	Дела в группе идут сами собой; Лидер не дает указаний; Разделы работы складываются из отдельных интересов или исходят от нового лидера.

Л.С. Вечер [10. 45] разделяет стили лидерства следующим образом, характеризуя их наличием определенных признаков:

Стиль, при котором лидер всегда находится в центре:

- 1) лидер считает, что в группе только один достойный ум - его;
- 2) ориентация на задачу;
- 3) отсутствие творческого мышления;
- 4) отношение к людям как к роботам;
- 5) постоянный надзор за ними;
- 6) отсутствие совместного обсуждения/принятия решения;
- 7) работа распределяется лидером;
- 8) низкая моральная удовлетворенность членов группы;

Сбалансированный стиль:

- 1) обсуждение проблем (вовлечение) группы;
- 2) совместное принятие решений;
- 3) распределение работы обычно в большой степени принадлежит самим членам группы;
- 4) задействован весь потенциал людей;
- 5) поощряется творческое мышление;
- 6) люди чувствуют, что они нужны;
- 7) высокая степень удовлетворенности у членов группы;
- 8) высокая мораль;

- 9) лидер доступен;
- 10) работа выполняется хорошо и эффективно;

Стиль, когда в центре находится группа:

- 1) непостоянное лидерство;
- 2) трудно найти лидера;
- 3) члены рабочей группы должны заботиться о себе сами;
- 4) рабочая группа имеет тенденцию избирать собственного лидера (но он не имеет власти за пределами группы);
- 5) группа не доверяет лидеру;
- 6) тенденция к низкой морали;
- 7) тенденция к отходу от ориентации на задачу;
- 8) нескоординированная работа;
- 9) незавершенная работа;

Накопленный в мировой практике опыт позволяет сделать вывод о том, что единственно правильного стиля поведения лидера не существует. Действенный лидер это тот, кто в состоянии оценить различные факторы, влияющие на его поведение в определенной ситуации. Он может модифицировать этот стиль, чтобы соответствовать требованиям ситуации.

[3. 42]

1.3 Возникновение и формирование взаимоотношений в спортивной деятельности

Определенные задачи, на решение которых ориентированы тренер и весь коллектив стоят перед командой волейболистов как формальной организацией с момента ее возникновения.

Для выполнения поставленных задач тренеру и всем членам команды необходимо объединять свои усилия, взаимодействовать, устанавливать личные и деловые (формальные) связи, которые являются основными условиями возникновения деловых отношений. Между участниками

коллективной деятельности в ходе процесса общения, коммуникации устанавливаются, сохраняются и изменяются отношения.

Благодаря личным контактам и общению формального, делового характера в процессе совместной деятельности постепенно появляются контакты и связи, на основе симпатий, эмоций, взаимного интереса друг к другу. Такие возникающие отношения называют - неформальными отношениями.

Межличностные отношения в команде волейболистов, возникающие и формирующиеся в соответствии с общими закономерностями формальных организаций проходят сложный путь, который делится на несколько этапов:

- 1) возникновение и осознание потребности в совместной деятельности;
- 2) появление стойкого интереса к совместной деятельности, которая способна удовлетворить потребность;
- 3) оценка и осмысленный анализ своих возможностей и способностей с учетом требований предъявляемых к совместной деятельности, в которой будет принято участие для удовлетворения потребностей;
- 4) возникновение мотивированного поведения, которое направлено на поиск деятельности, способной удовлетворить возникшую потребность;
- 5) в связи с налаживанием связей и контактов между субъектами совместной деятельности: спортсменами и тренерами возникают формальные взаимоотношения, которые способствуют удовлетворению потребности;
- б) формирование неформальных отношений на основе возникающих симпатий, общих интересов, дружбы, предпочтений и увлечений.

Возникающие взаимоотношения в команде волейболистов можно разделить на несколько групп:

- а) отношения между спортсменами, также их можно назвать взаимоотношения в системе «спортсмен—спортсмен» (горизонтальные)
- б) отношения между спортсменами и тренером, также их можно назвать взаимоотношения в системе «тренер — спортсмен» (вертикальные).

В свою очередь каждую из этих групп взаимоотношений можно

разделить на формальные и неформальные.

На основе указаний, требований тренера, приказов, распоряжений, которые регламентируют процесс взаимодействия и взаимоотношений членов команды создаются формальные взаимоотношения в процессе учебно-тренировочной и соревновательной деятельности.

Строгое и четкое соблюдение требований и правил всеми членами команды гарантирует удовлетворение их личных потребностей, а также потребностей тренера. Для успешного функционирования, в команде, должны быть предусмотрены определенные исключения из правил, еще их можно назвать допуски, степень свободы для того, чтобы развивались связи, основанные на взаимном предпочтении, симпатиях, общих интересах и потребностях. Данные нерегламентированные нормы поведения и действия, стихийно возникающие называются неформальными отношениями.

Главной особенностью формальных взаимоотношений является то, что они способствует объединению индивидов в группу, создает основу для личного контакта. Также они регулирует частоту этих контактов, плотность и качественную их сущность. Сдерживающая функция формальной организации по отношению к развитию неформальной организации проявляется в поддержании и развитии формальных отношений. В связи с тем, что неформальная структура связей может полностью совпадать с формальной или даже быть шире, подобные меры не всегда удаются. В данной ситуации происходит «размывание» формальной структуры, которое может характеризоваться нарушением дисциплины, субординации снижением собственной оценки поведения, личной ответственности за свои действия в системе «тренер - спортсмен». Коллектив перестает отвечать задачам, которые перед ним стоят, превращаясь в средство достижения целей определенного узкого круга лиц.

Взаимоотношения перерастут в напряженные, если члены команды будут строить все свои взаимоотношения только на основе инструкций и предписаний. Строгое следование формальным отношениям, отсутствие

эмоциональных связей приведет к ухудшению отношений и в конечном счете к конфликту. В связи с этим, необходимо взаимное существование двух типов структур: формальной и неформальной, образуя сложное соотношение между собой.

Возникновение и развитие формальных отношений: горизонтальных и вертикальных обусловлены требованиями деятельности и подчиняются ее задачам. Отношения в неформальной сфере происходит спонтанно, на основе нерегулируемых симпатий и антипатий, предпочтений, совместных интересов, и увлечений, в связи с этим значительно труднее предугадать, как будут складываться данные взаимоотношения. Для начинающих тренеров неформальные отношения могут представлять значительные трудности. Они продиктованы характером деятельности тренера. Тренеру приходится занимать двойственную позицию:

1) тренер является руководителем команды, который определяет и планирует стратегию действий команды;

2) тренер равноправный член коллектива, который должен обладать большим количеством нравственных и педагогических качествами для того, чтобы поддерживать субординацию, своевременно пресекать проявление панибратства и фамильярности по отношению к себе.

Строгость и сохранение дистанции не должны преобладать во взаимоотношениях с коллективом. Это может способствовать изоляции тренера от команды, создать образ недоступного человека, без чувств и эмоций. Чувство уважения к тренеру у спортсменов формируют доброжелательное отношение, участие в судьбе каждого спортсмена, умение понять подопечного и своевременно оказать помощь, а также справедливость и последовательность в требованиях.

Сложным делом, которое можно сравнить с искусством является, установление правильных взаимоотношений между тренером и спортсменами. В этом случае очень многое зависит от личных качеств тренера и его подопечных. Также взаимоотношения подвержены влиянию

ряда факторов, таких как:

1) объективные (пол, возраст, уровень спортивного мастерства, время занятий у данного тренера);

2) субъективные (стиль руководства, уровень культурного и интеллектуального развития тренера, психологическая совместимость и идентичность системы ценностей и мировоззрения и т.д.). [8, 17-20]

Наблюдая за деятельностью волейбольной команды, можно сделать вывод о том, все ее члены являются равными между собой. И кажется, для таких мыслей есть все основания: занимаются у одного и того же тренера, партнеры по команде часто бывают одного и того же возраста и уровня профессионального мастерства, несут одинаковую ответственность за выполнение поставленной задачи, имеют одинаковый стаж занятий спортом и т. д.

Но все же, если глубоко проанализировать, равенства в положении нет, так как волейбольная команда это коллектив со своей иерархической структурой, в которой каждый член занимает свое определенное место. Партнеры по команде выполняют, казалось бы, схожую деятельность, но по-разному, в зависимости от отношения к ней, способностей, личностных качеств, ситуации. В связи с этим равенства не может быть.

В результате учебно-тренировочной и соревновательной деятельности каждый из ее участников оценивает поступки других, производит самооценку, которые позволяют провести сравнение самого себя с другими членами, отвести себе, а также каждому партнеру место в коллективе, теоретически выстроить иерархическую структуру команды такую, какую он видит, определить положение каждого ее участника.

На основании множества проведенных исследований было установлено, что в каждой команде есть лица, которые пользуются большим уважением и авторитетом, симпатиями, у своих коллег, нежели кто-либо другой. Этих людей можно назвать лидером команды. [6. 26]

1.4 Социально-психологический аспекты лидерства в команде волейболистов

Лидерство можно охарактеризовать как искусство, с помощью которого можно оказывать влияние на людей, вдохновить коллектив на добровольное достижение определенных целей.

Лидером является человек, который способен сплотить, направить усилия всей команды в нужную сторону. В свою очередь, члены команды должны принимать и поддерживать его действия. Лидер – это человек, за которым признается право принятия значимых решений в трудных ситуациях. Можно сделать вывод о том, что лидером является личность, обладающая авторитетом, которая играет ключевую роль в регулировании взаимоотношений в команде и организации совместной деятельности.

Люди следуют за лидером прежде всего потому, что он в состоянии предложить им (хотя и не всегда реально дать) средства для удовлетворения их важнейших потребностей, указать нужное направление деятельности. [13. 123-124]

В ходе множества научных исследований выявлено два типа лидеров: 1) «игроки»; 2) «открытые». Первый тип лидеров внешне может выглядеть эффектными, надежными. Такие люди умеют, что называется, «пускать пыль в глаза», и поэтому у них часто меняется позиция, для достижения исключительно своих интересов. В практике они плохо справляются с возникающими проблемами и не умеют работать с полной отдачей.

Второй тип лидеров являются последовательными в своих действиях, но не столь заметными в команде. Они не боятся браться за самые трудные дела, проявляют стремление к добросовестному исполнению своих обязанностей, тем самым завоевывая доверие и уважение среди партнеров на долгое время. Они являются гибкими и действуют с учетом возникающих обстоятельств. Такие личности выстраивают долгосрочную стратегию, устремляясь в будущее, не живут сегодняшним днем. Только такие люди

могут быть настоящими лидерами, которые обладают непререкаемым авторитетом среди членов своей команды.

Подчиненным импонирует руководитель, берущий на себя ответственность, смело принимающий решения, честно признающий ошибки. Росту авторитета способствует также терпимость к слабостям людей, не мешающим работе. [14. 78]

Л.С. Вечер [10, 53-54] выделяет некоторые качества и умения, которыми должен обладать лидер:

1) Дальновидность. Человеку, который претендует на роль лидера необходимо уметь устанавливать цели, которые стоят перед командой, а также объяснить смысл достижения этих целей. В процессе долгосрочной совместной деятельности цели волейбольной команды, и соответственно, задачи лидера усложняются. Если ему на протяжении всего времени не удастся держать партнеров по команде в курсе своих планов и определять возможности их воплощения, то отношения и моральный климат ухудшатся. В конце концов, все хорошие начинания нивелируются и сойдут на нет.

2) Рассудительность - это интеллектуальное качество человека, проявляющееся как способность пользоваться умом, знанием и жизненным опытом при принятии решений, получении выводов, анализе факторов. Умение здраво, трезво и логично мыслить, понимать суть явлений, рассуждать о них. Данное качество характеризует умного человека. Рассудительный человек нетороплив, терпелив, живет по принципу: «семь раз отмерь, один раз отрежь». Можно судить о многом по тому, каким образом принимаются решения. Характерным примером является то, что, лидеры успешных коллективов, как правило, очень много времени уделяют сбору и обработке информации.

3) Энергичность. Лидер команды в процессе своей деятельности в большей степени подвержен физическому, умственному и душевному истощению. Такое качество как выносливость является успешным залогом руководства над коллективом.

4) Самопознание. Некоторые лидеры, добившиеся своего положения являются эгоистичными и эксцентричными. Умение понимать причины происходящего, оценивать имеющиеся достоинства и недостатки, а также правильно извлекать уроки из успехов и неудач является для лидера чрезвычайно важными чертами характера. Достаточно часто у лидера есть доверенные лица с которыми он совместно решает возникающие проблемы.

5) Последовательность. Данное качество это своеобразный индикатор, «лакмусовая бумажка», который определяет успешного лидера. Умение вести за собой команду, руководить коллективом во многом зависит от предсказуемости методов, которые использует лидер, его взглядов и манеры принятия решения. Наиболее важным становится это качество в тех случаях, когда полномочия руководителя распределяются между партнерами по работе.

6) Справедливость. Справедливость оказывает огромное влияние на моральный климат в команде. В ходе учебно-тренировочной деятельности выстраиваются отношения между спортсменами, которые по-разному, на основе своей системы ценностей, определяют понятие справедливости. Необходимо заметить, что такие качества как справедливость и последовательность находятся в тесной взаимосвязи. Недооценка данных качеств является недопустимой. Лидеру необходимо все требования и правила, существующие в команде, применять одинаково ко всем членам коллектива без исключения.

7) Решительность. Лидеру приходится находить новые перспективные пути в своей работе и принимать на себя весь возможный риск. В связи с этим именно он зачастую терпит неудачу в своих начинаниях. Важно уметь абстрагироваться от неблагоприятной ситуации и воспрянуть после поражения. Родственники, друзья, партнеры по команде, конкретная ситуация оказывают огромное влияние на уверенность в своих силах.

8) Безжалостность. В случае необходимости лидеру приходится прибегать к безжалостным действиям. Безжалостно не обязательно означает,

что действовать надо жестоко и бесчувственно. В том случае, если большая часть членов команды считают возможными и разумными моральные и этические принципы, которыми руководствуется лидер, составляющие важную часть влияния на команду, то все действия воспринимаются благоприятно и члены команды следуют им.

9) Способности. Человек, претендующий на роль лидера, должен уметь говорить и слушать. Лидеру необходимо уметь поощрять людей, а также делать им замечания. Лидер должен иметь чувство, когда необходимо вмешаться в ситуацию, а когда лучше быть наблюдателем и остаться в стороне. Важным является умение передавать часть своих полномочий другим. [10. 53 – 54]

В свою очередь, Уэнберг Р.С. [67. 139] в своих работах пишет, что не существует определенного перечня характеристик, которые обеспечивают человеку возможность стать лидером. Но несмотря на это он называет следующие характеристики присущие преуспевающим лидерам:

- 1) эмпатия;
- 2) уверенность в своих силах;
- 3) ум (интеллект);
- 4) внутренняя мотивация;
- 5) оптимизм;
- 6) амбициозность;
- 7) настойчивость;
- 8) гибкость.

1.5. Дифференциация лидерских ролей

Дифференцировать лидерские роли можно по разным признакам. Исследования показывают, что существуют две основные лидерские роли:

роль инструментального, или делового, лидера, чьи действия направлены преимущественно на решение поставленной перед группой

задачи;

роль экспрессивного, или эмоционального, лидера, чьи действия ориентированы преимущественно на межличностные отношения.

Инструментальных лидеров следует рассматривать как ближайших помощников тренера в решении задач технико-тактической, специальной подготовки. Они выступают инициаторами в поисках более современных средств и способов совершенствования мастерства спортсменов, обсуждают с тренером возникающие идеи.

Экспрессивные лидеры — ближайшие помощники тренера прежде всего в воспитательной работе, что особенно важно в детских, юношеских командах. Во взрослых командах неоценима их помощь, в профилактике и предупреждении различных межличностных конфликтов, в организации досуга, проведении общественных мероприятий. [5. 47]

Б.Дж .Кретти [36] приводит ряд преимуществ и недостатков, свойственных деловому и эмоциональному лидеру:

Преимущества	Недостатки
Лидер, ориентированный на задачу (деловой лидер)	
<p>Более эффективен, когда усилия группы должны быть направлены главным образом на решение задач</p> <p>Хорошо организует работу и распределяет обязанности в ситуациях, требующих решения четко сформулированных задач</p> <p>Эффективен в ситуациях, когда необходимо сильное единоличное руководство, цели четко определены или между членами группы</p>	<p>Мало внимания уделяет межличностным отношениям в команде. Жертвует личными интересами и спокойствие членов группы ради достижения успеха в делах</p> <p>Мало эффективен в умеренно стрессовых ситуациях, когда члены группы: стремятся к общению</p> <p>Может неудачно взаимодействовать с членами команды, играющими</p>

отсутствуют дружественные отношения. Хорошо стимулирует членов группы к активному участию в делах. Имеет много предложений и идей по совершенствованию дел	важную роль в деятельности, а также не удовлетворяет потребности в лидерстве у лиц, стремящихся к дружественным отношениям
Лидер, ориентированный на группу (эмоциональный лидер)	
<p>Заботлив, внимателен в межличностных отношениях</p> <p>Может снизить тревожность в ситуациях, когда команду постигла неудача</p> <p>Лучше работает с людьми, не уверенными в себе, с низкой самооценкой</p> <p>Более эффективен в ситуациях, умеренно благоприятных для лидерства и когда членам группы требуется большая свобода в поведении и принятии решений</p>	<p>Не проявляет инициативы и настойчивости в делах</p> <p>Менее эффективен при решении задач с четкой структурой, в напряженных ситуациях деятельности и когда лидер должен обладать большим личным влиянием</p> <p>Может вызвать тревожность у членов группы с выраженной деловой ориентацией</p> <p>Легко уступает групповому давлению, не склонен брать на себя инициативу в ответственных ситуациях</p>

В действительности разделение на деловых и эмоциональных лидеров несколько условно. Нередко обе лидерские функции выполняет один спортсмен. [22. 264-265]

1.6. Проблема лидерства и выбора капитана в команде волейболистов

Спортивный коллектив имеет социальную и функциональную организации, где выделяются роли руководителя команды - тренера, капитана команды, рядовых членов команды в роли защитников,

нападающих, разыгрывающих и т. п. В спортивных играх психологические закономерности общения, взаимоотношений и психологической атмосферы в командах, взаимопонимания между спортсменами, командой и тренером являются определяющим фактором спортивного успеха. Спортивная команда представляет собой разновидность малой социальной группы, так как объединяет людей, имеющих общий социальный признак. Каждая социальная группа характеризуется не только формальной, но и неформальной структурой, в основе которой лежат социально-психологические связи между ее членами. Место спортсмена в структуре команды определяется не только спортивной функцией (нападающий, защитник и т. д.), но и в значительной степени уровнем спортивного результата, показываемым спортсменом, и его личными качествами, среди которых важнейшую роль играют социальная направленность личности, темперамент, структура поведения, внешний вид, общий уровень культуры. Как известно, спортивные команды отличаются друг от друга уровнем спортивного мастерства и степенью опытности входящих в них игроков. В связи с этим, коллективы, расположенные по степени уменьшения указанных компонентов, меняют свою общую ориентацию: от ориентации на задание переходят к ориентации на личность. Ориентация на задание предполагает в игровом общении команды наиболее сильных ее спортсменов с целью достижения наибольшего успеха, что очень часто является препятствием к непосредственному участию в соревнованиях ее более слабых членов. Ориентация на личность рассматривает принадлежность к команде только в сочетании с обязательным участием в игровом общении. Ориентация на задание является хорошим стимулятором роста спортивного мастерства спортсмена, но зачастую не способствует установлению в спортивной команде нормальной структуры взаимоотношений между игроками. Ориентация же на личность в той или иной степени затрудняет достижение максимальной эффективности. Необходимость совместной и согласованной, подчиненной одной общей цели деятельности спортсменов выдвигает

потребность в руководстве командой. Известно, что самоуправление в малой группе реализуется лидерами. Лидерство в спортивных группах и коллективах следует рассматривать как социально необходимый, естественный процесс самоуправления и координации взаимодействий и взаимоотношений между спортсменами в связи с целями и задачами деятельности. Лидерство представляет собой, по сути дела, отношения, при которых одна личность использует свои преимущества и влияние для объединения других личностей с целью совместной работы и решения общих задач. Исследования показали, что в группе, выполняющей общую задачу, наличие лидера обеспечивает успех деятельности, отсутствие лидера обрекает действия группы на неудачу. Под лидером понимают члена группы, регулирующего межличностные отношения в группе, носящие неофициальный характер. Факторы, влияющие на выдвижение лидера: 1) ситуация, требующая лидера, способного управлять группой в данных условиях; 2) наличие человека, отвечающего по своим характеристикам сложившейся ситуации; 3) желание группы подчиняться этому человеку.

Помощником тренера в работе с командой является капитан, который необходим, поскольку иногда недостаточно взгляда извне, чтобы понимать, как действуют механизмы внутри команды. То есть, являясь членом команды, капитан служит связующим звеном между тренером и коллективом. Капитан регулирует официальные межличностные отношения.

Обычно на это место выдвигают спортсмена, обладающего качествами, необходимыми для обеспечения успешной деятельности в ситуации острой борьбы. Роль капитана не ограничивается только посредничеством между тренером и командой, но выражается в посредничестве между товарищами по команде, между игроками своей команды и команды противника, между командой и арбитром. Капитан, не имея особых прав и привилегий, позволяющих ему оспаривать решения судьи, несёт ответственность за поведение игроков своей команды на площадке. Именно это позволяет судье переговорить с капитаном по поводу поведения игроков команды. Капитан

отвечает за моральный дух в коллективе: если боевой дух в команде понижен, то он должен всячески ободрять игроков, тем самым поднимая боевой дух. Капитан часто играет особую роль в отношении команды со СМИ и является первым игроком, который поднимает трофей, выигранный командой.

Выбор капитана должна сделать команда. Надо ли говорить, что спортсмен, выдвигаемый на роль капитана, должен быть согласен с решением команды и понимать весь объем ответственности, лежащий на нем.

Соотношение между двумя видами лидерства - формальным и неформальным, бывает различно: иногда они совпадают, иногда нет. Идеальный случай, когда капитаном становится один из лидеров команды. Практика показывает, что в большинстве случаев, особенно в детском и юношеском спорте, капитана назначает тренер, руководствуясь, прежде всего, возможностью сохранить неформального лидера.

Экстремальные условия, в которых протекает спортивная деятельность, предъявляют к лидеру особые и жесткие требования. Конкретно для спортивной деятельности необходимыми для лидера характеристиками являются:

- 1) Наличие авторитета по деловым и личностным качествам;
- 2) Наличие устойчивости к экстремальным ситуациям, инициативность и заряженность на победу;
- 3) Выполнение в команде роли «ключевого» игрока.

Выдвижение в лидеры спортсмена без учета этих факторов (а неформальный лидер должен обязательно соответствовать первым двум условиям) может приводить к обратному результату. Мало того, что команда остается без лидера, и сам выдвинутый в лидеры спортсмен попадает в тяжелые условия. Его субъективное «я» (представление о своей внутренней сущности, стремлениях, возможностях) может вступить в конфликт с социальной ролью личности (в данном случае - с ролью лидера). У него

возникает состояние психического напряжения. Таким образом, выбор капитана в командах по спортивным играм представляет собой достаточно сложный процесс.

ГЛАВА 2. Организация, этапы и методы исследования

2.1. Организация и этапы исследования

Исследование носило последовательный характер и задачи, поставленные в исследовании, реализовывались поэтапно. На первом этапе, который носил ознакомительный характер, состоялось знакомство с проблемой проявления лидерства в команде волейболистов старшего школьного возраста, проводилось изучение и теоретический анализ литературы, посвященной данной теме, определялись исходные данные и направления исследования. В начале исследования нами были поставлены следующие задачи:

1. Изучить научно-методическую литературу по проблеме социально-психологический феномен лидерства.
2. Определить потенциальные лидерские качества в команде волейболистов.

На втором этапе нашего исследования, который носил констатирующий характер, проводилось анкетирование спортсменов, применялись методики социометрия и Q-сортировка для получения представлений об испытуемых и исследования данных на основе шести тенденций поведения индивида в группе.

На третьем заключительном этапе полученные данные систематизировались, проводился глубокий анализ. На основе анализа полученных данных были сформированы выводы и практические рекомендации по выявлению лидеров в команде волейболистов.

В связи с целью нашего исследования выявить проявление лидерских качеств в команде волейболистов объектом нашего исследования стала группа из 10 человек. Возраст в группе варьируется от 14 до 16 лет. В эксперименте участвовали спортсмены ГБУ СШОР № 2 Белгородской области, имеющих различную спортивную квалификацию (от III-го до I-го

разряда).

Спортивный стаж спортсменов составляет от 3 до 6 лет. В данном составе группа тренируется на протяжении 2 лет. 5 человек из группы тренируются вместе на протяжении 6 лет.

Экспериментальная работа была проведена на базе СШОР №2, Белгородской области в течении 2016/2017 учебного года. Эксперимент был проведен Бузовым Д.С. В проведении экспериментальной работы по определению лидерских качеств в команде волейболистов старшего школьного возраста практическую помощь оказывал тренер Тихонов Александр Иванович. Он же оказывал практическую помощь при проведении педагогического эксперимента.

Предметом исследования являются особенности проявления лидерских качеств спортсменов волейболистов.

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

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

Проводилась по двум критериям: «Вы поехали на соревнования. С кем бы вы хотели жить в одном номере в гостинице?» и «Вы делаете разминку с мячом в парах. Кого бы вы выбрали себе в партнеры?». Были выявлены инструментальный и деловой лидеры.

Для исследования лидерских качеств были поставлены следующие задачи:

1. Изучить представление испытуемого о себе – провести анализ в тенденции поведения (зависимости, независимости, общительности, необщительности, принятие «борьбы», избегание «борьбы»).

2. На основе социометрической методики выявить инструментального и эмоционального лидера. Определить групповые социометрические индексы.

2.2. Методы и методики исследования

В исследовании для решения поставленных задач использовались следующие методы:

1. анализ научно-методической литературы;
2. педагогическое наблюдение;
3. социометрия;
4. методика «Q –сортировка»;
5. педагогический эксперимент;
6. методы математической статистики.

1. Анализ научно-методической литературы

Теоретический анализ позволил определить направление исследования, выделить проблему, сформулировать тему работы, обосновать рабочую гипотезу, выделить цель и задачи исследования и сформулировать научно обоснованные выводы.

Литература изучалась с целью всестороннего ознакомления с состоянием вопроса в теории и практике и выявления возможности совершенствования учебно-тренировочного процесса. Всего было проанализировано 74 источников, изданных за период с 1975 по 2017 гг. Подробный анализ полученной из литературных источников информации приводится в Главе 1.

Аналізу и обобщению подверглись литературные источники, затрагивающие различные аспекты рассматриваемой проблемы: лидерство в спортивной команде, определение роли лидера в учебно-тренировочном и

соревновательном процессе.

2. Педагогическое наблюдение

Педагогическое наблюдение проводилось в ходе учебно-тренировочных занятий. Использовались включенное и невключенное виды наблюдений. Включенные наблюдения осуществлялись при активном участии исследователя в работе с учебно-тренировочной группой. Невключенное наблюдение проводилось без вмешательства исследователя в ход занятий и состояло в фиксации непосредственно наблюдаемых явлений и их дальнейшей интерпретации в соответствии с целевой установкой и программой исследования.

3. Социометрия: исследование межличностных отношений в группе

Социометрическая техника, разработанная Дж. Морено, применяется для диагностики межличностных и межгрупповых отношений в целях их изменения, улучшения и совершенствования. С помощью социометрии можно изучать типологию социального поведения людей в условиях групповой деятельности, судить о социально-психологической совместимости членов конкретных групп.

Социометрическая процедура может иметь целью:

- а) измерение степени сплоченности-разобщенности в группе;
- б) выявление «социометрических позиций», т. е. относительного авторитета членов группы по признакам симпатии-антипатии, где на крайних полюсах оказываются «лидер» группы и «отвергнутый»;
- в) обнаружение внутригрупповых подсистем, сплоченных образований, во главе которых могут быть свои неформальные лидеры.

Использование социометрии позволяет проводить измерение авторитета формального и неформального лидеров для перегруппировки людей в командах так, чтобы снизить напряженность в коллективе, возникающую из-за взаимной неприязни некоторых членов группы. Социометрическая методика проводится групповым методом. Она весьма полезна в прикладных исследованиях, особенно в работах по

совершенствованию отношений в коллективе. Но она не является радикальным способом разрешения внутригрупповых проблем, причины которых следует искать не в симпатиях и антипатиях членов группы, а в более глубоких источниках.

Надежность процедуры зависит, прежде всего, от правильного отбора критериев социометрии, что диктуется программой исследования и предварительным знакомством со спецификой группы.

4. Методика «Q – сортировка»

Разработана В. Стефансоном в Университете им. Гумбольдта (Берлин) и опубликована в 1958 г. Адаптирована в НИИ им. В. М. Бехтерева.

Данная методика используется для изучения представлений о себе. Преимуществом методики является то, что при работе с ней испытуемый проявляет свою индивидуальность, реальное «я», а не «соответствие — несоответствие» статистическим нормам и результатам других людей.

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

5. Педагогический эксперимент

Педагогический эксперимент представляет собой комплекс методов исследования который, подтверждает достоверность выдвинутой гипотезы. Педагогический эксперимент проводился для исследования такого явления как лидерство в команде волейболистов старшего школьного возраста. В ходе педагогического эксперимента с помощью разработанных методик социометрии и Q-сортировки была исследована команда волейболистов состоящая из 10 человек для выявления потенциальных лидеров в коллективе, а также для изучения взаимоотношений между членами волейбольной команды и определения индекса групповой сплоченности.

6. Методы математической статистики:

Результаты исследования обрабатывались с помощью общепринятых методов математической статистики. В исследовании рассчитывался индекс групповой сплоченности по формуле:

$$\text{Инд. групп. сплоченности} = \frac{\text{сумма взаимных выборов}}{\text{общее число возможных выборов}}$$

Глава 3. Экспериментальное исследование лидерства в волейбольной команде старшего школьного возраста

3.1. Результаты исследования лидерства в волейбольной команде старшего школьного возраста

С помощью методики Q-сортировка, которая дает возможность получить представление испытуемых о себе, мы провели анализ 6 тенденций поведения: зависимость, независимость; общительность, необщительность; принятие борьбы, избегание борьбы. Данные исследования были занесены в таблицу:

Таблица 1

Анализ тенденций поведения в исследуемой группе
(на основании методики Q-сортировка)

Фамилия И.	Зависимость/ Независимость		Общительность/ Необщительность		Принятие борьбы/ Избегание борьбы	
Антипкин А.	13	7	12	8	6	14
Болотов И.	10	10	11	9	12	8
Веретенников И.	7	13	10	10	9	11
Вертелецкий Я.	13	7	14	6	7	13
Добродомов С.	7	13	11	9	8	12
Ещенко К.	11	9	13	7	10	10
Зинченко Т.	11	9	14	6	11	9
Ильин С.	10	10	7	13	8	12
Иващенко А.	10	10	11	9	11	9
Яловой Д.	12	8	15	5	10	10
Антипкин А.	X		X			X
Болотов И.	-	-	X		X	

Веретенников И.		X	-	-		X
Вертелецкий Я.	X		X			X
Добродомов С.		X	X			X
Ещенко К.	X		X		-	-
Зинченко Т.	X		X		X	
Ильин С.	-	-		X		X
Иващенко А.	-	-	X		X	
Яловой Д.	X		X		-	-

Примечание: X-обозначена преобладающая тенденция.

Наше предположение состояло в том, что основные лидерские качества подтверждаются преобладанием таких факторов как, независимость, общительность, принятие «борьбы». Суммировав баллы по этим показателям мы получили:

Таблица 2

Сумма баллов по тенденциям независимость,
общительность, принятие борьбы

Фамилия И.	Баллы по тестируемым тенденциям
Антипкин А.	25
Болотов И.	33
Веретенников И.	32
Вертелецкий Я.	28
Добродомов С.	32
Ещенко К.	32
Зинченко Т.	34
Ильин С.	25
Иващенко А.	32
Яловой Д.	33

Исходя из данных, представленных в таблице, можно сделать вывод о том, что Болотов И., Зинченко Т., Яловой Д. с наибольшим суммарным балом по тенденциям независимости, общительности и принятия «борьбы» имеют склонность к проявлению лидерских качеств в команде.

Необходимо взять во внимание, что Веретенников И., Добродомов С., Ещенко К., Иващенко А. также имеют достаточно высокие показатели к проявлению лидерских качеств.

На следующем этапе нашего исследования мы сопоставили данные Q-сортировки с данными социометрии. С помощью методики социометрии, разработанной Дж. Морено мы выявляли эмоциональные связи, то есть взаимные предпочтения (симпатии) между партнерами команды и решили следующие задачи:

- а) измерили степень сплоченности-разобщенности в группе;
- б) выявили относительного лидера команды по признакам симпатии-антипатии (лидеры, звезды, отвергнутые).

Анализ результатов: полученные результаты были занесены в таблицу.

Социоматрица по первому критерию: «Вы поехали на соревнования. С кем бы вы хотели жить в одном номере в гостинице?»

Таблица 3

Выборы, сделанные в исследуемой
группе по первому критерию

№	Фамилия И.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1	Антипкин А.					1			2	3	
2	Болотов И.				3	2	1				
3	Веретенников И.		2		3	1					
4	Вертелецкий Я.		1	3		2					

5	Добродомов С.			2	1					3		
6	Ещенко К.				1				2	3		
7	Зинченко Т.	3								2	1	
8	Ильин С.	2					1			3		
9	Иващенко А.	2				3			1			
10	Яловой Д.				2	3		1				
Кол-во выборов		3	2	2	5	6	2	1	3	5	1	
Взаимные выборы		2	1	2	3	3	1	1	3	3	1	20

На основе данных представленных в таблице с помощью методов математической статистики можно рассчитать индекс групповой сплоченности по первому критерию:

$$\text{Инд. групп. сплоченности} = \frac{\text{сумма взаимных выборов}}{\text{общее число возможных выборов}} = \frac{20}{30} = 0,66$$

Социоматрица по второму критерию: «Вы делаете разминку с мячом в парах. Кого бы вы выбрали себе в партнеры?»

Таблица 4

Выборы, сделанные в исследуемой
группе по второму критерию

№	Фамилия И.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1	Антипкин А.						2		1	3	
2	Болотов И.			1			2		3		
3	Веретенников И.		3		2		1				

4	Вертелецкий Я.		1	3		2						
5	Добродомов С.	3		2	1							
6	Ещенко К.		2			3						1
7	Зинченко Т.	1								2	3	
8	Ильин С.		3			1	2					
9	Иващенко А.							1	3			2
10	Яловой Д.	2			3				1			
Кол-во выборов		3	4	3	3	3	4	1	4	2	3	
Взаимные выборы		0	3	2	2	1	1	1	1	1	0	12

На основе данных представленных в таблице с помощью методов математической статистики можно рассчитать индекс групповой сплоченности по второму критерию:

$$\text{Инд. групп. сплоченности} = \frac{\text{сумма взаимных выборов}}{\text{общее число возможных выборов}} = \frac{12}{30} = 0,40$$

На основе материалов Я.Л. Коломинского [7] для измерения социометрического статуса в команде мы выяснили, что на практике в высшую группу относят обычно не всех, получивших больше среднего количества выборов, а только тех, кто получил значительно больше. Так к высшей I группе по числу полученных выборов были отнесены те, кто получил 6 и более выборов, т.е. в 2 раза больше среднего количество выборов. Если испытуемый в эксперименте получил меньше среднего количества выборов, его по социометрической терминологии относят к «принятым». Тех, которые не получили ни одного выбора, считают «изолированными». Если в эксперименте используются отрицательные критерии и испытуемый получает отрицательные выборы, его относят к

категории «отверженные». Так как в нашем эксперименте отрицательные критерии не использовались, данная категория у нас не выявлена. Таким образом, социометрический статус будет определяться следующим образом:

Таблица 5

Критерии оценки социометрического статуса

Статус в группе	Количество полученных выборов
Звезда	6-7
Предпочитаемые	3-5
Принятые	1-2
Изолированные	0

На основании вышеизложенного определим социометрический статус каждого члена группы по обозначенным нами критериям.

Социометрический статус по первому критерию «Вы поехали на соревнования. С кем бы вы хотели жить в одном номере в гостинице?»:

Таблица 6

Статус волейболистов по первому критерию

Фамилия И.	Статус	Количество полученных выборов
Антипкин А.	Предпочитаемый	3
Болотов И.	Принятый	2
Веретенников И.	Принятый	2
Вертелецкий Я.	Предпочитаемый	5
Добродомов С.	Звезда	6
Ещенко К.	Принятый	2
Зинченко Т.	Принятый	1
Ильин С.	Предпочитаемый	3
Иващенко А.	Предпочитаемый	5
Яловой Д.	Принятый	1

В команде по первому критерию обнаруживаются 4 предпочитаемых, 5 принятых спортсменов и 1 ярко выраженный лидер (звезда).

Социометрический статус по второму критерию «Вы делаете разминку с мячом в парах. Кого бы вы выбрали себе в партнеры?»:

Таблица 7

Статус волейболистов по второму критерию

Фамилия И.	Статус	Количество полученных выборов
Антипкин А.	Предпочитаемый	3
Болотов И.	Предпочитаемый	4
Веретенников И.	Предпочитаемый	3
Вертелецкий Я.	Предпочитаемый	3
Добродомов С.	Предпочитаемый	3
Ещенко К.	Предпочитаемый	4
Зинченко Т.	Принятый	1
Ильин С.	Предпочитаемый	4
Иващенко А.	Принятый	2
Яловой Д.	Предпочитаемый	3

В команде по второму критерию обнаруживаются 8 предпочитаемых и 2 принятых спортсменов, ярко выраженный лидер отсутствует.

3.2. Анализ результатов исследования лидерства

На основе полученных нами результатов в ходе проведенного эксперимента удалось выяснить, что эмоциональным лидером команды является Добродомов С. А также такие члены команды как Антипкин А., Вертелецкий Я., Ильин С., Иващенко А. потенциально могут занимать лидирующее положение по отношению к остальным членам команды.

Сопоставив данные, полученные нами в ходе проведенного эксперимента на основе примененных методик Q-сортировки и социометрии, которые направлены на изучение отношения испытуемого о себе и выявление потенциальных лидеров, мы выяснили реальную возможность проявления лидерских качеств в данной команде. Добродомов имеет средние потенциальные возможности, однако является «звездой» в команде. В команде не используется лидерский потенциал двух человек. Обладая высоким уровнем лидерских качеств Болотов И., Яловой Д., не имеют возможности их проявления в данной команде. В связи с этим в ходе учебно-тренировочной деятельности с этой командой тренер должен учитывать дифференциацию лидерских ролей.

В ходе нашего исследования мы изучили взаимоотношения в команде волейболистов старшего школьного возраста. На основании проведенного эксперимента было выявлено множество интересных особенностей.

В исследуемой нами команде не используется лидерский потенциал двух человек. Обладая высоким уровнем лидерских качеств, они не используют его в данной команде. В свою очередь, член команды, обладающий средним уровнем лидерских качеств, является эмоциональным лидером. Возникает вопрос, почему так происходит?

Отвечая на данный вопрос, который возникает перед нами можно предположить, что такая ситуация в команде складывается под влиянием социально-психологических условий, происходящих внутри спортивного коллектива перед которым стоят определенные задачи. Возможно, тренеру необходимо создать такие благоприятные условия, что бы возникла возможность проявления лидерских качеств.

Сталкиваясь с подобными ситуациями в своей работе, тренер должен учитывать дифференциацию лидерских ролей. Зная признанного эмоционального лидера, тренер в своей деятельности может возлагать на него такие задачи как предупреждение и профилактика межличностных конфликтов, в организации досуга, проведении общественных мероприятий.

Деятельность спортсменов носит не индивидуальный, а командный характер. Являясь партнерами в команде, на соревнованиях спортсмены должны сплачиваться в единый надежный коллектив с признанным лидером в качестве капитана команды, который должен вести команду к победе. В связи с этим тренеру и членам команды необходимо выдвинуть человека на роль лидера.

ВЫВОДЫ

Теоретический анализ и проведение педагогического эксперимента позволили нам сделать следующие выводы:

1. В современных условиях уровень спортивных достижений настолько высок, что перед нами встает вопрос о человеческих возможностях, которые обуславливают данные результаты. Ответ на этот вопрос можно найти, выяснив как правильно использовать психический резерв, которым обладает спортсмен. В командных видах спорта, таких как волейбол, необходимо исследование не только персональных (личностных) возможностей, но и изучение коллективных, групповых явления. Лидерство, как социально-психологическое явление необходимо анализировать в качестве резервного потенциала волейбольной команды.

2. В любой команде всегда появляется человек или небольшой круг лиц, которые становятся лидерами;

3. В современной науке сформировались концепции, которые рассматривают теорию происхождения лидерства такие как: «ситуационная теория лидерства», теория «черт лидерства», «синтетическая теория лидерства»;

4. Выявлены три основных стиля лидерства – демократический, автократический и либеральный;

5. Необходимо разделение лидерских ролей на: роль инструментального (делового) лидера и роль экспрессивного (эмоционального) лидера, так как в волейбольной команде лидер может выполнять различные функции.

6. Был рассчитан с помощью методов математической статистики индекс групповой сплоченности в команде, который говорит нам о климате и межличностных отношениях в команде. Оказалось, что потенциальные лидерские качества не всех членов команды проявляются в данном коллективе. Проявление лидерства находится в зависимости от социально-

психологических условий и царящего климата в команде. В ходе выполнения исследовательской работы перед нами возник ряд вопросов:

1) почему некоторые члены, обладающие высоким потенциалом лидерских качеств, не могут стать лидерами в исследуемой команде?

2) каким образом тренеру в учебно-тренировочном и соревновательном процессе распределить лидерские роли между членами команды?

В результате проведенного нами исследования методики, которые были использованы, не дают достаточных оснований для того, что бы получить однозначные ответы на возникшие вопросы. На основании вышеизложенного можно сделать выводы о том, что перед исследователем возникает новая почва для научно-исследовательской деятельности и данная проблематика может быть рассмотрена нами в дальнейшем.

ПРАКТИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ

1. Одной из основных целей любой спортивной деятельности является достижение максимального результата. Для этого необходимо задействовать все резервы, которыми может обладать спортсмен, в том числе и психологические. Таким образом, тренеру необходимо не только грамотно и результативно выстроить тренировочный процесс, но и правильно определить спортсмена, который может быть лидером команды, вести команду за собой, отстаивать интересы коллектива в процессе соревнований, быть посредником между тренером и членами команды. В связи с этим тренерам спортивных команд необходимо проводить социально-психологическое тестирование для определения потенциального лидера и выявления лидерских качеств с помощью существующих современных методик.

2. Также на основании методики социометрии при формировании состава команды необходимо учитывать социально-психологический климат, в частности, взаимные симпатии и антипатии, возникающие между членами коллектива. Правильное сочетание игроков и формирование связок для ведения комбинационной игры приведет к более эффективной деятельности всей команды. Использование социометрии позволяет проводить измерение авторитета лидеров для перегруппировки людей в командах так, чтобы снизить напряженность в коллективе, возникающую из-за взаимной неприязни некоторых членов группы.

3. Тренеру, как руководителю команды, необходимо периодически на основании методов математической статистики рассчитывать индекс групповой сплоченности. Индекс групповой сплоченности группы может колебаться в пределах от нуля до единицы. Чем ближе значение индекса к единице, тем больше сплоченность членов группы, соответственно тем более эффективней действует спортивная команда.

4. Правильное определение лидера в коллективе и назначение его на

роль капитана команды может оказать огромную помощь тренеру в процессе тренировочной и соревновательной деятельности.

Список использованной литературы:

1. Абаев А.М. Психолого-педагогические проблемы субъектов образовательных физкультурно-спортивных учреждений дополнительного образования детей // Материалы Всероссийской научно-практической конференции «Психолого-педагогические и медико-биологические проблемы физической культуры, спорта, туризма и олимпизма: инновации и перспективы развития». - Челябинск, 2012.-С. 6-8.
2. Ахмедов А.Э., Смольянинова И.В. Развитие системы профессиональной мобильности в условиях непрерывного образования//Ресурсы развития социально-профессиональной траектории учащейся молодежи: вызовы XXI века. Материалы всероссийской научно-практической конференции с международным участием. 2015. С. 131-134.
3. Борисов Д.С., Поздняк В.М., Гладких А.С. Феномен лидерства в спорте // Актуальные вопросы профессионального образования. 2009. Т. 6. №10 (58). С. 21 – 22.
4. Бендас Т. В. Психология лидерства: гендерный и этнический аспекты: диссертация доктора психологических наук. - М., 2002. – 545 с.
5. Берн Эрик. Лидер и группа. О структуре и динамике организованных групп. (Пер. с англ. А.А.Грузберга) / Берн Эрик. Екатеринбург ЛИТУР, 2000. – 317 с.
6. Бурдьё П. Социология социального пространства / П. Бурдьё. – М. : Институт экспериментальной социологии; СПб.:Алетейя, 2007. – 288 с.
7. Вороширина А.В. Выявление различий в оценке стимулов «лидер» и «успешный человек» в группах с разным уровнем образования // Педагогическое образование в России. – Екатеринбург.: Уральский государственный педагогический университет, 2014. - №8. – С. 202-204.

8. Вечер Л.С. Поведение руководителя: Практ. Пособие. – Мн.: Новое знание, 2000. – 208 с.
9. Гидденс Э. Социология / Э. Гидденс. – М. : Едиториал УРСС, 2005. – 632 с.
10. Гогицаева О.У., Кочисов В.К., Хадикова И.М. Теоретико-методологический аспект развития личности в современной психологии //Азимут научных исследований: педагогика и психология. 2016. Т. 5. № 2 (15). С. 198-201.
11. Гогунев Е.Н., Мартьянов Б.И. Психология физического воспитания и спорта: Учебное пособие для студентов высших педагогических учебных заведений. М.:Издательский центр «Академия», 2000. 288 с.
- 12.Гоулман, Д. С чего начинается лидер / Д. Гоулман. – М. : Альпина Бизнес Букс, 2006. – 232 с.
- 13.Гоулман, Д. Эмоциональное лидерство. Искусство управления людьми на основе эмоционального интеллекта/Дэниел Гоулман, Ричард Бояцис, Энни Макки. – 3-е изд. – М.: Альпина Бизнес Букс, 2008.–301 с.
- 14.Дафт Р.Л. Менеджмент. – СПб.: Питер, 2000. – 832 с.
- 15.Ильин Е.П. Психология физического воспитания. /Е.П. Ильин.– Санкт-Петербург, изд-во РГПУ им А.И.Герцена, - 2000, - 486 с.
- 16.Ильин Е. П. Психология спорта. /Е.П. Ильин. – М., СПб, 2008, 367 с.
- 17.Казинцев А. Возвращение масс. Дневник современника. М., 2010. – 688 с.
- 18.Каландаришвили З.Н., Кочисов Ч.В., Гогицаева О.У., Кочисов С.В. Проблема волевой регуляции поведения индивида // Современные тенденции в науке, технике, образовании. Сборник научных трудов по материалам Международной научно-практической конференции: в 3-х частях. 2016. С. 167-169
- 19.Карпов А. Психология менеджмента, Словарь основных терминов – М.: 2005. — 584 с.
- 20.Коваленко А. В. Создание эффективной команды / А. В. Коваленко. – Томск: Изд-во Томского политехнического университета, 2009. – 80 с.

21. Кондратьев М.Ю. Социально-психологический феномен авторитета и отношения авторитетности в группе // Мир психологии. – 2005. - №4. – С. 67-76.
22. Котляров И.В. Социология лидерства: теоретические, методологические и аксиологические аспекты. Минск, 2013. – 481 с.
23. Котляров И. В., Рысюкевич Н. С. Формирование спортивных лидеров: теоретические, социологические, аксиологические аспекты. Минск, 2012. – 284 с.
24. Котляров И.В. Кто такой спортивный лидер, или мог ли Остап Бендер быть капитаном минского «Динамо»? / И.В. Котляров, Н.С. Рысюкевич // Сацыяльна-эканамічныя і прававыя даследванні. – 2008. – № 2.– С. 169–189.
25. Котляров, И.В. Молодежный лидер: каким ему быть?/ И.В. Котляров, Н.С. Рысюкевич // Динамика общественного мнения о социально-политической ситуации в Беларуси: сборник научных трудов – Минск: ИСПИ, 2003. – С. 202–210.
26. Котляров, И.В. Спортивный хедхантинг: социологический анализ / И.В. Котляров, Н.С. Рысюкевич // Проблемы управления. — 2011. – № 2. – С. 103–111.
27. Котляров, И.В. Формирование лидерских качеств как целенаправленный и управляемый процесс / И.В. Котляров, Н.С. Рысюкевич // Адукацыя і выхаванне. – 2007. – № 9. – С. 3–7.
28. Кочисов В.К., Гогицаева О.У., Кочисов Ч.В., Кочисов С.В. Теории личности в современной психологии // В мире научных открытий. 2015. № 11-1. С. 594-603.
29. Кривцун-Левшина, Л.Н. Социология физической культуры и спорта / Л.Н. Кривцун-Левшина, И.В. Котляров. – Витебск: ВГУ им. П.М. Машерова, 2009. – 269 с.

30. Кудряшова Е.В. Лидерство как предмет социально-философского анализа: диссертация доктора психологических наук. – Москва, 1996. – 359 с.
31. Кэмпбелл Дж. 5 граней лидерства. М., 2013. – 304 с.
32. Майерс Д. Социальная психология. СПб., 1997. 234 с.
33. Мацумото Д. Психология и культура. – СПб.: прайм-ЕВРОЗНАК, 2002. – 416 с.
34. Менегетти А. Психология лидера: перевод с итальянского. М.: Славянская Ассоциация Онтопсихологии, 1999. 256 с.
35. Моргулец Л. Методы социально-психологической диагностики личности / Л. Моргулец. – Л., 1990. – 200с.
36. Немов Р.С. Психология: Учеб. для студентов высш. пед. учебн. Заведений: В 3 кн.: Кн. 3: Экспериментальная педагогическая психология и психодиагностика. – М.: Просвещение: ВЛАДОС, 1995. – 512 с.
37. Ожегов С. И., Шведова Н. Ю. Толковый словарь русского языка: 80 000 слов и фразеологических выражений. - 4-е изд., М., 1997. - 944 с.
38. Ольшанский Д. В. Политическая психология. – М., 2002. – 576 с.
39. Орлан И.В. Феномен лидерства в спорте / Борисов Д.С. // Физическая культура и спорт в 21 веке: сб. науч. тр. / Волжский гуманитарный ин-т (филиал) ВолГУ и др. - Волжский, 2006. - Вып.3. - С. 415-416.
40. Парыгин Б.Д. Социальная психология. Проблемы методологии, истории и теории / Б.Д. Парыгин. — СПб: СПбГУП, 1999. — 592 с.
41. Пугачев В.П. «Q-сортировка» Тесты, деловые игры, тренинги в управлении персоналом: учеб. для студентов вузов. М.: Аспект Пресс, 2003. С. 212-216.
42. Психология общения. Энциклопедический словарь Под общ. ред. А.А. Бодалева. - М. Изд-во «Когито-Центр», 2011. – 170 с.
43. Райгородский Д.Я. Практическая психодиагностика. Самара: БАХРАХ–М, 2002. 672 с.

44. Руденский Е.В. Социальная психология: Курс лекций. – М.: ИНФРА-М; Новосибирск: НГАЭиУ, 1997. – 224 с.
45. Рысюкевич, Н.С. Социологический анализ проблем формирования молодежных лидеров в современных условиях / Н.С. Рысюкевич // Мир спорта. – 2002. – № 3–4. – С. 54–56.
46. Рысюкевич, Н.С. Спортивное лидерство: социологические и психологические аспекты / Н.С. Рысюкевич // Мир спорта. – 2007. – № 2. – С. 75–83.
47. Рысюкевич, Н.С. Целенаправленное формирование личностных качеств современных лидеров: социологический аспект / Н.С. Рысюкевич // Проблемы управления. – 2009. – № 1. – С. 213–218.
48. Серкин В. П. Методы психологии субъективной семантики и психосемантики: Учебное пособие для вузов. – М.: Издательство ПЧЕЛА, 2008. - 382 с.
49. Степанова В.В., Романова Р.П., Удовкина В.Ю. Социально-психологический феномен лидерства у молодежи в спорте // Вестник научных конференций. 2015. №4-2 (4). С. 122 – 123.
50. Спортивная психология в трудах отечественных специалистов Спб.: Питер Принт, 2002. – 380 с.
51. Словарь / Под. Ред. М.Ю. Кондратьева // Психологический лексикон. - М.: ПЕРСЭ. - 2006 – 176 с.
52. Топышев О.П. Теория и практика лидерства в спортивной команде / О.П. Топышев // Сборник трудов ученых РГАФК. - М.- 2000. - С.144-149.
53. Уэйнберг Р.С., Гоулд Д. Основы психологии спорта и физической культуры / Р.С. Уэйнберг, Д. Гоулд. – Киев: Олимпийская литература, 1998. – 335 с.
54. Федорова О.В., Фоминова Е.Н. Лидерство в спорте // Педагогика, психология и медико-биологические проблемы физического воспитания и спорта. 2009. №10. С. 258 – 260.

- 55.Философия вождизма: хрестоматия по вождеведению / под ред. В. Б. Авдеева. – М.: Белые альвы, 2006. - 608 с.
- 56.Хёйзинга, Й. Homo ludens. В тени завтрашнего дня / Й. Хёйзинга. – М.: Прогресс-Академия, 1992. – 464 с.
- 57.Fiedler F. E. The contingency model and the dynamics of leadership process. Advances in expermental social psychology. New York: Free Press, 2008. V. 2. , P. 71–77.
- 58.Giovanis Vassilis, Kotrotsios Stephanos.The comparison of physical abilities between alpine skiing skiers' and tennis players. Fiziceskoe vospitanie studentov. 2012, vol.6, pp. 144-149.
- 59.Winston B., Patterson K. // International J. of Leadership Studies. 2006.,P.5-

Методика Q-сортировка

Вашему вниманию предлагается 60 утверждений, касающихся поведения человека в группе. Прочтите последовательно каждое из них и ответьте «да», если оно соответствует вашему представлению о себе, или «нет», если не соответствует ему

1. Я критичен к товарищам
2. У меня возникает тревога, когда в группе начинается конфликт
3. Я склонен следовать советам лидера
4. Я не склонен создавать слишком близкие отношения с товарищами
5. Мне нравится дружелюбность в группе
6. Я склонен противоречить лидеру
7. Испытываю симпатию к одному-двум определенным товарищам
8. Избегаю встреч и собраний в группе
9. Мне нравится похвала лидера
10. Я независим в суждениях и манере поведения
11. Я готов встать на чью-либо сторону в споре
12. Я склонен руководить товарищами
13. Радуюсь общению с одним-двумя друзьями
14. При появлении враждебности со стороны членов группы я внешне спокоен
15. Я склонен поддерживать настроение всей группы
16. Не придаю значение личным качествам членов группы
17. Я склонен отвлекать группу от её целей
18. Испытываю удовлетворение, противопоставляя себя лидеру
19. Хотел бы сблизиться с некоторыми членами группы
20. Предпочитаю оставаться нейтральным в споре
21. Мне нравится, когда лидер активен и хорошо руководит
22. Предпочитаю хладнокровно обсуждать разногласия
23. Я недостаточно сдержан в выражении чувств
24. Стремлюсь сплотить вокруг себя единомышленников

- 25.Недоволен слишком формальным (деловым) отношением
- 26.Когда меня обвиняют, я теряюсь и молчу
- 27.Предпочитаю соглашаться с основными направлениями в группе
- 28.Я привязан к группе в целом больше, чем к определенным товарищам
- 29.Я склонен затягивать и обострять спор
- 30.Стремлюсь быть в центре внимания
- 31.Я хотел бы быть членом более узкой группы
- 32.Я склонен к компромиссам
- 33.Испытываю беспокойство, когда лидер поступает вопреки моим ожиданиям
- 34.Болезненно отношусь к замечаниям друзей
- 35.Могу быть коварным и вкрадчивым
- 36.Я склонен принять на себя руководство в группе
- 37.Я откровенен в группе
- 38.У меня возникает беспокойство во время группового разногласия
- 39.Предпочитаю, чтобы лидер брал на себя ответственность при планировании работ
- 40.Я не склонен отвечать на проявления дружелюбия
- 41.Я склонен сердиться на товарищей
- 42.Я пытаюсь вести других против лидера
- 43.Легко нахожу знакомства за пределами группы
- 44.Стараюсь избегать быть втянутым в спор
- 45.Легко соглашаюсь с предложениями других членов группы
- 46.Оказываю сопротивление образованию группировок в группе
- 47.Когда раздражен, я насмешлив и ироничен
- 48.У меня возникает неприязнь к тем, кто пытается выделиться
- 49.Предпочитаю меньшую, но более интимную группу
- 50.Пытаюсь не показывать свои истинные чувства
- 51.Становлюсь на сторону лидера в групповых разногласиях
- 52.Я инициативен в установлении контактов в общении
- 53.Избегаю критиковать товарищей

- 54.Предпочитаю обращаться к лидеру чаще, чем к другим
- 55.Мне не нравится, что отношения в группе слишком фамильярны
- 56.Люблю затевать споры
- 57.Стремлюсь удержать свое высокое положение в группе
- 58.Я склонен вмешиваться в контакты знакомых и нарушать их
- 59.Я склонен к перепалкам, задиристый
- 60.Я склонен выражать недовольство лидером

Ключ

- 1. **Зависимость:** 3, 9, 15, 21, 27, 33, 39, 45, 51, 54
- 2. **Независимость:** 6, 12, 18, 24, 30, 36, 42, 48, 57, 60
- 3. **Общительность:** 5, 7, 13, 19, 25, 31, 37, 43, 49, 52
- 4. **Необщительность:** 4, 10, 16, 22, 28, 34, 40, 46, 55, 58
- 5. **Принятие "борьбы":** 1, 11, 17, 23, 29, 35, 41, 47, 56, 59
- 6. **Избегание "борьбы":** 2, 8, 14, 20, 26, 32, 38, 44, 50, 53

Социометрическая карточка

№	Критерии	Выборы		
1	Вы поехали на соревнования. С кем бы вы хотели жить в одном номере в гостинице?			
2	Вы делаете разминку с мячом в парах. Кого бы вы выбрали себе в партнеры?			