

Для типа межличностного взаимодействия ответственно-великодушный характерны такие личностные особенности, как выраженная потребность соответствовать социальным нормам поведения, существует склонность к идеализации гармонии межличностных отношений, экзальтация в проявлении своих убеждений.

Зависимый-послушный тип межличностного взаимодействия имеет высокую тревожность, повышенную чувствительность к средовым воздействиям, выраженную зависимость собственного мнения и от мнения окружающих.

Недоверчивый-скептический тип межличностного взаимодействия проявляется обособленностью, замкнутостью, ригидностью установок, критическим настроением к любым мнениям, кроме собственного, неудовлетворенностью своей позицией в микрогруппе, подозрительностью.

Прямолинейно-агрессивному типу межличностного взаимодействия свойственны такие характеристики, как ригидность установок, сочетающаяся с высокой спонтанностью, упорство в достижении целей.

Для людей, придерживающихся типа сотрудничающий-конвенциальный (3 человека со слабым уровнем лидерских способностей), характерны такие индивидуально-личностные характеристики, как эмоциональная неустойчивость, высокий уровень тревожности и низкий уровень агрессивности, повышенная отзывчивость на средовые воздействия.

Независимо-доминирующий тип межличностного взаимодействия наименее редко встречающийся тип межличностного взаимодействия, был выявлен у 1 испытуемого со средним уровнем лидерских способностей. Этот тип сочетается с такими особенностями, как черты самодовольства (или самовлюбленности), дистантность, эгоцентричность, завышенный уровень притязаний, выраженное чувство соперничества, проявляющееся в стремлении занять обособленную позицию в группе.

Сопоставив результаты социометрического исследования с данными, полученными при изучении межличностных отношений и лидерских способностей, мы приходим к выводу о том, что социальный статус каждого члена группы не определяет характер восприятия индивидом группы, то есть его отношение к окружающим. Таким образом, полученные данные позволят педагогам-психологам системы образования более эффективно организовать процесс психолога-педагога сопровождать развитие школьников.

Литература

- 1 Парыгин, Б. Д. Социальная психология. Проблемы методологии, теории и истории (Новое в гуманитарных науках) / Б. Д. Парыгин. – М. : ИГУП, 1999. – 353 с.
- 2 Бендас, Т. В. Психология лидерства: учебное пособие / Т. В. Бендас. – СПб. : Питер, 2009. – 408 с.
- 3 Немов, Р. С. Психология. Учебник для студентов высш. пед. учеб. заведений. Общие основы психологии / Р. С. Немов. – 2-е изд. – М. : Просвещение, ВЛАДОС, 1994. – 573 с.

УДК 796.012.2:005.13

В. Ю. Сухарева

ФОРМИРОВАНИЕ БЛАГОПРИЯТНОГО ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО КЛИМАТА В СПОРТИВНОМ КОЛЛЕКТИВЕ

В статье рассматриваются вопросы формирования благоприятного социально-психологического климата в спортивной команде. Спортивная команда как объект изучения в любом виде спорта представляет собой особый вид контактной общности

людей, объединенных общей целью совместной спортивной деятельности, основными видами которой являются тренировка и соревнование. Перед спортивной группой как формальной организацией с момента ее возникновения стоят конкретные и четкие задачи, на выполнение которых нацелены как тренер, так и весь коллектив.

Одной из главных особенностей формальной организации является то, что она способствует объединению индивидов в группу, создает основу для личного контакта. В то же время она регулирует частоту этих контактов, плотность и качественную их сущность. Возникновение и формирование межличностных отношений в спортивных коллективах происходят в соответствии с общими закономерностями формальных организаций и проходят сложный, но всегда однонаправленный путь.

Социально-педагогическая и психологическая специфика современного спорта делает чрезвычайно актуальной разработку путей и методов эффективного управления взаимоотношениями в спортивных коллективах и командах, формирования благоприятной «психологической атмосферы» спортивных команд.

Социально-психологический климат формируется на основе субъективного мнения и отношения человека к окружающей его в коллективе обстановке: к людям, к условиям труда, стилю руководства, групповым нормам и ценностям. Социально-психологический климат представляет собой согласованные мнения, оценки и отношения членов коллектива к окружающему. Каждым человеком переживается индивидуально в виде удовлетворенности и привлекательности работы в данном коллективе, в данных условиях.

Исследованием психологического климата в спортивных командах занимались: Ю. А. Коломейцев, А. Ц. Пуни, А. П. Рудик, В. И. Румянцева, Р. Л. Кричевский, Р. М. Загайнов и др. [1–5].

Объектом исследования в нашей работе работы являются межличностные отношения в спортивной команде, а предметом – развитие благоприятного социально-психологического климата в спортивной команде.

Цель работы – теоретически обосновать, разработать и экспериментально проверить коррекционную программу по развитию благоприятного социально-психологического климата в спортивной команде.

Исходя из цели работы, были сформулированы и решены следующие задачи:

1. Осуществлен теоретический анализ проблемы развития социально-психологического климата в спортивной команде. Движущей силой развития спортивной команды является динамика целей, а стимулом к развитию – гармоничное сочетание целей, как коллективных, так и личных. Главным стимулом, побуждающим спортивный коллектив к единству действий, является общность интересов и задач. Объем и результат деятельности, недостижимый для индивида, может быть достигнут с помощью согласованной коллективной работы.

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

Важным фактором, влияющим на психологический климат группы (команды) являются межличностные отношения – объективно переживаемые, в разной степени осознаваемые взаимосвязи между людьми. В их основе лежат эмоциональные состояния взаимодействующих людей. Психологический климат формируется под влиянием групповых эмоций, возникающих в результате достижения командой успеха или, наоборот, неудачи. Однако даже при самом благоприятном психологическом климате в группе могут периодически возникать конфликты – острые противоречия, которые возникают между членами группы при наличии у них взаимоисключающих форм поведения.

Неблагоприятный климат в спортивной команде является негативным фактором неуспешного продвижения команды к достижению общей цели. В таком коллективе отсутствуют нормы равенства и справедливости во взаимоотношениях. Неблагоприятный климат индивидуально переживается как неудовлетворенность взаимоотношениями в коллективе. Это негативно сказывается на настроении спортсмена, его работоспособности, активности и здоровье. Личностные качества спортсмена и тренера, находясь в сложном взаимодействии, по-разному проявляются в различных ситуациях, создают мир отношений, который в одних случаях помогает успешному развитию деятельности и способностей тренера и спортсменов, а в других тормозит это развитие.

Благоприятный социально-психологический климат способствует успешному продвижению команды к достижению общей цели, преодолению препятствий, умению находить компромиссные решения в конфликтных ситуациях. Создать хороший социально-психологический климат в спортивном коллективе, подобрать команду так, чтобы все ее члены не только успешно взаимодействовали на поле, площадке, но и гармонизировали между собой как личности, построить правильные взаимоотношения в коллективе – большое искусство и большой педагогический труд.

2. Разработана программа развития благоприятного социально-психологического климата в спортивной команде, целью которой являлось сплочение коллектива и построение эффективного командного взаимодействия. Основные задачи программы: формирование и усиление общего командного духа, путем сплочения группы людей; развитие ответственности и вклада каждого участника в решении общих задач; получение эмоционального и физического удовольствия от результатов тренинга.

Основной формой работы являлись групповые занятия с элементами психологического тренинга. Основное содержание занятий составляли игры, психотехнические упражнения, упражнения с элементами арт-терапии, психогимнастика, релаксационные методы, продуктивно-творческая деятельность, работа с модулями биологической обратной связи. Программа рассчитана на работу в группе из 10–15 человек. Продолжительность занятий: 3 часа, перерыв 10 минут. Длительность программы, в зависимости от промежуточных результатов, 2–4 месяца при 2–3-х занятиях в неделю.

3. Осуществлен анализ эффективности экспериментальной программы по развитию социально-психологического климата в спортивной команде. На основе анализа результатов первичного мониторинга в спортивных командах А и Б были выявлены проблемы в развитии социально-психологического климата этих коллективов. Так неблагоприятным социально-психологический климат в команде А считают 25 % спортсменов, в Б – 18 %. Неустойчиво благоприятным климат в своей команде считают соответственно 43 % и 46 % респондентов.

После окончания проведения развивающей программы по развитию благоприятного социально-психологического климата в спортивных командах А и Б, была отмечена положительная динамика следующих параметров и показателей: 54 % испытуемых оценили социально-психологический климат в команде как благоприятный, 46 % испытуемых – как неустойчиво благоприятный, испытуемых, которые бы оценили социально-психологический климат в команде как неблагоприятный, не было выявлено. Исходя из этого, нами был сделан вывод о достаточной эффективности коррекционно-развивающей программы по развитию благоприятного социально-психологического климата в спортивной команде. Вместе с тем, в команде Б по окончании формирующего эксперимента оценка спортсменами социально-психологического климата изменилась незначительно, что свидетельствует о необходимости продолжения психолого-педагогических мероприятий в данной группе и дополнительных временных затрат со стороны спортивного психолога и тренера.

Практическая значимость исследования состоит в разработке материально-технического обеспечения деятельности спортивного психолога по развитию благоприятного социально-психологического климата в спортивной команде.

Литература

- 1 Коломейцев, Ю. А. Взаимоотношения в спортивной команде / Ю. А. Коломейцев. – М. : Физкультура и спорт, 1984. – 128 с.
- 2 Кретти, Б. Дж. Психология в современном спорте / Б. Дж. Кретти. – М. : ФиС, 1978. – 224 с.
- 3 Волкова, И. П. Практикум по спортивной психологии / И. П. Волкова. – СПб. : Питер, 2002. – 288 с.
- 4 Родионов, А. В. Психология физического воспитания и спорта: учебник для вузов / А. В. Родионов. – М. : Академический проект; Фонд «Мир», 2004. – 576 с.
- 5 Ханин, Ю. Л. Психология общения в спорте / Ю. Л. Ханин. – М. : Физкультура и спорт, 1980. – 209 с.

УДК 159.9.019.43:316.622:616–051:616.89–008.48

И. А. Сыч

ВЗАИМОСВЯЗЬ КОПИНГ-МЕХАНИЗМОВ И ЭМОЦИОНАЛЬНОГО ВЫГОРАНИЯ У МЕДИЦИНСКИХ РАБОТНИКОВ

В статье приведены результаты исследования связи копинг-механизмов и уровня эмоционального выгорания у медицинских работников. Установлено, что конструктивные модели преодолевающего поведения (поиск социальной поддержки, положительная переоценка, планирование решения проблемы) связаны с низким уровнем эмоционального выгорания. Использование неконструктивных копинг-стратегий (бегство-избегание, дистанцирование) связано с высоким уровнем эмоционального выгорания и такими его компонентами, как резистенция и истощение.

По данным исследований около 80 % специалистов здравоохранения Республики Беларусь имеют различную степень выраженности признаков синдрома эмоционального выгорания [1, с. 2]. В связи с этим вопросы поиска путей снижения выраженности синдрома выгорания, его профилактики и психологической помощи «выгорающим», а также повышения работоспособности и стрессоустойчивости медицинских работников являются актуальной проблемой практической психологии.

Как отмечалось в многочисленных исследованиях, организационные факторы, в качестве которых выступают многочисленные профессиональные стрессоры, присутствующие в деятельности работников здравоохранения, сами по себе не могут вызывать эмоциональное выгорание. Они способствуют его возникновению только в том случае, если накладываются на определенные поведенческие характеристики человека. Большее значение имеет индивидуальный тип реагирования на стрессогенные ситуации. Особую категорию ресурсов стрессоустойчивости представляют характер и способы преодоления стресс-ситуаций – модели преодолевающего поведения.

В настоящее время насчитывается довольно ограниченное число работ, которые посвящены изучению способов преодоления медицинскими работниками эмоциональных стрессов и технологий сохранения средовых и личностных ресурсов для успешного совладания. Анализ исследований по данной теме показывает, что имеются противоречивые данные о связи между стратегиями преодоления и уровнем выгорания, при этом полученные данные часто не согласуются. Открытым остается вопрос, что является первичным – предрасположенность к неконструктивным типам копинг-поведения, ведущая к выгоранию, или выгорание, которое детерминирует выбор неконструктивных способов совладающего поведения [2, с. 82].