

УДК 796.077.5

ПОКАЗАТЕЛИ СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО КЛИМАТА В КОЛЛЕКТИВЕ И КРИТЕРИИ ПРИВЛЕКАТЕЛЬНОСТИ БРИГАДНЫХ ФОРМ РАБОТЫ ТРЕНЕРОВ ПО ЛЕГКОЙ АТЛЕТИКЕ

¹Зорин С.Д., ¹Бурцев В.А., ²Бурцева Е.В.

¹ФГБОУ ВПО «Чувашский государственный педагогический университет
им. И.Я. Яковлева», Чебоксары, e-mail: volder1968@mail.ru;

²Филиал ФГБОУ ВПО «Российский государственный университет физической культуры, спорта,
молодежи и туризма», Новочебоксарск, e-mail: ivanova_zeka@mail.ru

В статье рассматриваются показатели социально-психологического климата в коллективе и критерии привлекательности бригадных форм работы тренеров по легкой атлетике по сравнению с традиционной формой работы. Под бригадными формами работы авторами понимается совместно-взаимосвязанная деятельность двух тренеров по управлению тренировкой одних и тех же учащихся ДЮСШ, осуществляемая в условиях непосредственного общения и направленная на достижение общей, единой для них цели – подготовки потенциального спортивного резерва. Учащиеся обоих тренеров, составляющих тренерскую бригаду, занимаются вместе, объединяясь в один поток. Для решения задачи подготовки потенциального спортивного резерва необходимо объединение в бригаду двух тренеров высокой квалификации, но существенно различающихся между собой по легкоатлетической специализации. В статье приводятся результаты педагогического эксперимента по бригадным формам работы тренеров, выявлены особенности социально-психологического климата коллектива тренеров отделения легкой атлетики работающих в рамках бригадных форм, и отделения плавания, работающих относительно автономно. Применение бригадных форм работы тренеров по легкой атлетике приводит к повышению показателей социально-психологического климата и сплоченности в коллективе, субъективной привлекательности и удовлетворенности тренерской работой.

Ключевые слова: бригадные формы работы, тренеры, легкая атлетика, социально-психологический климат, критерии привлекательности

THE INDICATORS OF SOCIO-PSYCHOLOGICAL CLIMATE IN THE TEAM AND CRITERIA ATTRACTIVENESS BRIGADIER FORMS OF WORK TRAINERS IN ATHLETICS

¹Zorin S.D., ¹Burtsev V.A., ²Burtseva E.V.

¹Yakovlev Chuvash State Pedagogical University, Cheboksary, e-mail: volder1968@mail.ru;

²Branch of Russian state University of physical culture, sports, youth and tourism», Novocheboksarsk,
e-mail: ivanova_zeka@mail.ru

The article considers the indicators of socio-psychological climate in the team and criteria of attractiveness of brigadier forms of work trainers athletics compared to the traditional form of work. Under Brigadier forms of work by the authors understood jointly interrelated activities of two trainers on management training of the same students, youth, undertaken in conditions of direct communication and aimed at achieving a common, single purpose – to train potential of sports reserve. Teaching ending both coaches comprising the coaching team to do together, together in one thread. For solving the task of preparing potential of sports reserve should unite in a team of two trainers of high qualification, but significantly differing track and field of specialization. In article gives results of pedagogical chemical experiment brigadier forms of work trainers, the peculiarities of social-psychological climate in the team of trainers of the department of athletics working within a brigade of form and separation swimming working relatively autonomous. Application brigadier forms of work trainers athletics leads to higher levels of socio-psychological climate and cohesion in the team, subjective appeal and satisfaction in coaching.

Keywords: brigadier forms of work, coaches, athletics, social-psychological climate, criteria of attractiveness

Практика показывает, что тренеры ДЮСШ по легкой атлетике сталкиваются с двумя объективными трудностями, определяющими сложность стоящих перед ними задач управления многолетней тренировкой своих воспитанников.

Во-первых, существенной особенностью легкой атлетики как вида спорта является *разнообразие видов соревновательных упражнений*, составляющих ее содержание. К этим упражнениям относятся спортивная ходьба, бег, прыжки, метания, многоборья, которые в свою очередь подразделяются на разновидности бега (спринт, стайерский бег, бег на длинные

дистанции), прыжков (прыжок в высоту, в длину, тройной прыжок, прыжок с шестом), метаний (копья, диска, молота, толкания ядра).

Во-вторых, в соответствии с содержанием учебной программы ДЮСШ по легкой атлетике в системе многолетней подготовки в период обучения в ДЮСШ выделяются три последовательных *этапа*: начальной подготовки, многоборной подготовки и углубленной специализации, существенно различающиеся по особенностям целевого, содержательного и процессуального обеспечения учебно-тренировочной деятельности учащихся [2, 3, 5].

Одним из перспективных способов преодоления этих трудностей является функционально-ролевая дифференциация тренеров ДЮСШ в рамках бригадных форм работы. Под *бригадными формами работы* нами понимается совместно-взаимосвязанная деятельность двух тренеров по управлению тренировкой одних и тех же учащихся ДЮСШ, осуществляемая в условиях непосредственного общения и направленная на достижение общей, единой для них цели – подготовка потенциального спортивного резерва. Учащиеся обоих тренеров, составляющих тренерскую бригаду, занимаются вместе, объединяясь в один поток.

Существенное значение в этот момент приобретает уровень профессиональной квалификации тренеров, входящих в бригаду. Известно, что функционально-ролевая дифференциация приводит к желаемому эффекту, если в малую группу объединяются лица, различающиеся по общему уровню своих профессиональных возможностей. В этих случаях более подготовленный член бригады берет на себя роль лидера и управляет деятельностью второго члена бригады, повышая тем самым ее эффективность. Другим, не менее значимым фактором выступает то, что, работая под руководством более опытного тренера, он обогащается новыми знаниями и умениями, повышает свой профессиональный потенциал. При этом чем больше «разность профессиональных потенциалов» членов бригады, тем выше «обучающий эффект» делового общения между ее членами. Не исключено и обратное влияние со стороны второго тренера на лидера, особенно в тех случаях, когда в его профессиональном багаже имеется опыт, неизвестный лидеру. Большое значение имеет и то обстоятельство, что, управляя вторым тренером, лидер обогащается и сам, открывая для себя новые элементы [4].

Наиболее эффективным (и поэтому – желательным) для решения задачи подготовки потенциального спортивного резерва является объединение в бригаду двух тренеров высокой квалификации, но существенно различающихся между собой по легкоатлетической специализации. В зависимости от содержания решаемых в данный момент педагогических задач они попеременно берут на себя роль лидера. «Обмен деятельностью» приводит к обмену опытом. Тренерам высокой квалификации, но специализирующимся в разных видах легкоатлетических упражнений всегда есть чему поучиться друг у друга.

Функционально-ролевая дифференциация должна проводиться таким образом, чтобы возложенные на тренера роль и функции в структуре деловых взаимоотношений

в бригаде соответствовали не только его профессиональным возможностям, но и его желаниям и интересам [5].

Возможность удовлетворить потребность в творческой самореализации является существенным, но не единственным фактором, побуждающим тренера к эффективной работе в составе тренерской бригады. Человека привлекает не только возможность реализовать себя как творческую личность, но желание посредством этой деятельности удовлетворить и другие потребности: во внешнем самоутверждении, в материальном благополучии.

Должно быть специально оговорено и юридически оформлено право каждого члена бригады, принимавшего участие в подготовке высококвалифицированных спортсменов, на присвоение более высокой квалификационной тренерской категории, присвоение почетных званий и получение соответствующих премиальных выплат.

Правильное распределение ролей и функций между тренерскими бригадами, работающими совместно в рамках одного или разных этапов подготовки, существенно влияет на эффективность педагогической деятельности всего коллектива. С учетом этих положений тренерские бригады должны работать не автономно, а в тесном взаимодействии между собой. Формами этих взаимодействий могут быть различные соревнования, проводимые между учащимися тренерских бригад, совместные открытые занятия, методические семинары, педагогические советы и т.п.

Повышение эффективности работы ДЮСШ по подготовке спортивных резервов для сборных команд страны по легкой атлетике упирается в противоречие между сложностью и многообразием задач подготовки в данном виде спорта и наличием качественно различающихся этапов подготовки, с одной стороны, и отсутствием научно обоснованных рекомендаций по рациональной организации совместного труда тренеров этих школ в рамках единого образовательного пространства, учитывающей особенности их профессиональных интересов и возможностей.

Практическая и социальная потребность в разрешении этого противоречия и наличия на сегодняшний день достаточных теоретических предпосылок для научного обоснования способов его преодоления определяет актуальность темы нашего исследования.

В результате педагогического эксперимента по бригадным формам работы тренеров нами были изучены особенности социально-психологического климата

коллектива тренеров отделения легкой атлетики, работающих в рамках бригадных форм, и отделения плавания, работающих относительно автономно. В своих исследованиях мы применяли методики, разработанные А.Ю. Шальто и О.С. Михалюк [8].

Тренеры отделения легкой атлетики, применяя функционально-ролевую дифференциацию в рамках бригадных форм работы, эмоционально более удовлетворены

своими межличностными отношениями с коллегами (0,89 балла против 0,65 балла тренеров по плаванию), они лучше знают о личностных и деловых качествах друг друга (0,50 балла против 0,44 балла), что облегчает взаимопонимание, они отличаются более выраженным стремлением к взаимодействию со своими коллегами не только в деловой, но и в межличностной сфере (0,45 балла против 0,36 балла).

Таблица 1

Показатели социально-психологического климата в коллективе тренеров ДЮСШ, баллы

Показатели социально-психологического климата в коллективе	Отделение легкой атлетики	Отделение плавания	
1. Эмоциональный компонент межличностных отношений	0,89	0,65	
2. Когнитивный компонент межличностных отношений	0,50	0,44	
3. Поведенческий компонент межличностных отношений	0,45	0,36	
4. Индекс групповой оценки удовлетворенности	<i>Эмоциональная привлекательность</i>	1,00	0,76
	<i>Состояние оборудования</i>	-0,22	0,25
	<i>Равномерность обеспечения работой</i>	0,06	0,11
	<i>Размер заработной платы</i>	-0,89	-0,87
	<i>Санитарно-гигиенические условия</i>	0,00	0,09
	<i>Отношения с руководством ДЮСШ</i>	0,22	0,18
	<i>Возможность профессионального роста</i>	0,50	0,41
	<i>Разнообразии работы</i>	0,67	0,54
	<i>Организация работы</i>	0,83	0,67
	<i>Стиль руководства</i>	0,61	0,49
	Средняя оценка	0,28	0,18
5. Отношение к работе (удовлетворенность)	0,81	0,64	
Интегральная оценка социально-психологического климата	0,59	0,50	

Избранная профессия для всех тренеров отделения легкой атлетики является эмоционально привлекательной (1,00 балла). Об этом также свидетельствует тот факт, что за 10 лет эксперимента никто из 11 тренеров не поменял место работы. Работа в коллективе нравится и большинству тренеров отделения плавания (0,76 балла), но среди них имеются лица, частично неудовлетворенные социально-психологическим климатом в данном коллективе. Стилем руководства больше удовлетворены тренеры по легкой атлетике (0,61 балла против 0,49 балла). Тренеры отделения легкой атлетики более удовлетворены имеющимися в коллективе возможностями профессионального роста (0,50 балла против 0,41 балла). Среди них наблюдается большая удовлетворенность разнообразием работы (0,67 балла против 0,54 балла) и ее организацией. Интегральная оценка социально-психологического климата в отделении легкой атлетики значительно выше – 0,59 балла. Тренеры другого отделения оценивают климат в своем коллективе на 0,50 балла.

Общая оценка субъективной привлекательности работы в отделении легкой атлетики существенно выше и составляет 6,54 балла против 5,27 балла в отделении плавания.

Выявлено, что тренеры отделения легкой атлетики вполне удовлетворены характером и уровнем представленности в коллективе всех факторов, за исключением факторов условия труда и личного благополучия.

Тренеры отделения плавания имеют примерно те же запросы, о чем говорит незначительная разница в показателях интегральной оценки желаемого уровня развития рассматриваемых нами факторов: 6,29 балла против 6,17 – на отделении легкой атлетики.

В заключение мы исследовали уровень ценностно-ориентационного единства (ЦОЕ) обоих рассматриваемых нами педагогических коллективов как одного из наиболее значимых критериев их сплоченности. Для измерения и оценки ценностно-ориентационного единства нами применялась методика диагностики разработанная Р.О. Немовым [6, 7].

Таблица 2

Показатели субъективной привлекательности тренерской работы в ДЮСШ с учетом форм ее организации, баллы

Критерии привлекательности работы	Отделения ДЮСШ	Показатели привлекательности работы, баллы				X-Y
		X	σ	Y	σ	
1. Творческий характер труда	л/атлетика	8,64	0,92	7,18	1,11	+
	плавание	6,11	1,23	7,25	1,43	-
P		≤ 0,05		≥ 0,05		
2. Благоприятные условия труда	л/атлетика	4,82	1,27	6,32	1,23	-
	плавание	4,98	1,06	6,56	1,14	-
P		≥ 0,05		≥ 0,05		
3. Теплые и доверительные отношения в коллективе	л/атлетика	7,92	1,04	6,34	1,44	+
	плавание	5,21	1,31	6,35	1,51	-
P		≤ 0,05		≥ 0,05		
4. Признание и личный авторитет среди членов коллектива	л/атлетика	7,58	1,38	7,02	0,79	+
	плавание	5,32	1,12	6,84	0,97	-
P		≤ 0,05		≥ 0,05		
5. Возможность личностного и профессионального роста	л/атлетика	7,68	1,29	6,54	0,86	+
	плавание	5,41	1,13	6,25	1,09	-
P		≤ 0,05		≥ 0,05		
6. Личное материальное и социальное обеспечение	л/атлетика	1,66	0,98	6,23	0,54	-
	плавание	1,75	0,87	6,81	0,85	-
P		≥ 0,05		≥ 0,05		
7. Принципиальные и требовательные взаимоотношения в коллективе	л/атлетика	7,54	1,47	6,56	1,12	+
	плавание	6,22	1,22	6,75	1,54	-
P		≤ 0,05		≥ 0,05		
8. Высокий профессионализм членов коллектива	л/атлетика	7,91	1,38	6,51	1,08	+
	плавание	5,32	1,76	6,39	1,42	-
P		≤ 0,05		≥ 0,05		
9. Активная жизненная позиция членов коллектива	л/атлетика	7,66	1,51	6,31	1,44	+
	плавание	6,23	1,12	6,54	1,39	-
P		≤ 0,05		≥ 0,05		
10. Хорошая организация труда	л/атлетика	5,36	1,14	5,11	1,07	+
	плавание	5,18	1,11	5,45	1,09	-
P		≥ 0,05		≥ 0,05		
11. Высокие результаты деятельности коллектива	л/атлетика	5,82	1,04	5,37	1,21	+
	плавание	5,43	1,04	5,76	1,41	-
P		≥ 0,05		≥ 0,05		
12. Работа простая, легкая, не связана с большой ответственностью	л/атлетика	3,78	1,12	3,67	1,45	+
	плавание	3,54	1,49	3,84	1,33	-
P		≥ 0,05		≥ 0,05		
13. Высокий социальный статус профессии	л/атлетика	8,03	1,02	6,96	1,38	+
	плавание	7,79	1,19	7,25	1,74	+
P		≥ 0,05		≥ 0,05		
14. Возможность общения с коллегами и руководством	л/атлетика	7,21	1,19	6,27	0,86	+
	плавание	5,37	1,84	6,06	1,01	-
P		≤ 0,05		≥ 0,05		
15. Оценка социально-психологического климата в коллективе	л/атлетика	6,54	2,00	6,17	0,91	+
	плавание	5,27	1,37	6,29	0,87	-
P		≤ 0,05		≥ 0,05		

Примечание. X – показатели оценки реально существующих в коллективе условий и обстоятельств работы; Y – оценка этих же показателей, но с точки зрения пожеланий, потребностей, притязаний испытуемого; X – Y – степень удовлетворенности данным фактором («+» – удовлетворенность, «-» – неудовлетворенность); σ – величина стандартного отклонения изучаемых признаков.

Анализ экспериментальных данных показал, что показатели ЦОЕ тренеров отделения легкой атлетики составили 0,60 балла, тренеров отделения плавания – 0,43 балла. Более высокий уровень ценностно-ориентационного единства тренеров отделения легкой атлетики обусловлен тем, что, работая совместно в бригадах, они вступают в более тесные межличностные отношения, в процессе которых и происходит более интенсивное сближение их жизненных позиций и ценностных ориентаций.

Результаты педагогического эксперимента свидетельствуют о том, что организация работы тренеров по бригадной форме приводит к:

- улучшению социально-психологического климата в коллективе тренеров от 0,50 до 0,59 балла;
- повышению субъективной привлекательности и удовлетворенности работой в своем коллективе от 5,27 до 6,54 балла;
- росту коллективистической сплоченности по показателям ценностно-ориентационного единства от 0,43 до 0,60 балла.

Таким образом, применение бригадных форм работы тренеров по легкой атлетике приводит к повышению показателей социально-психологического климата и сплоченности в коллективе, субъективной привлекательности и удовлетворенности тренерской работой.

Список литературы

1. Бурцев В.А., Бурцева Е.В., Софронов И.Л. Сущность и содержание физической культуры личности // Образование и саморазвитие: научный рецензируемый журнал / ФГАОУ ВПО «Казанский (Приволжский) федеральный университет, ООО «Центр инновационных технологий». – Казань, 2012. – № 2 (30). – С. 139–146.
2. Бурцев В.А., Бурцева Е.В. Характеристика видов физкультурно-спортивной деятельности студентов // Образование и саморазвитие: научный рецензируемый журнал / ФГАОУ ВПО «Казанский (Приволжский) федеральный университет, ООО «Центр инновационных технологий». – Казань, 2012. – № 4 (32). – С. 113–118.
3. Драндров Г.Л., Бурцев В.А., Бурцева Е.В. Теоретические основы взаимодействия физической и спортивной культуры // Теория и практика физической культуры. – 2013. – № 6. – С. 14–21.
4. Драндров Г.Л., Бурцев В.А., Бурцева Е.В. Сущность и содержание готовности студентов к физкультурно-спортивной деятельности // Образование и саморазвитие: научный рецензируемый журнал / ФГАОУ ВПО «Казанский (Приволжский) федеральный университет, ООО «Центр инновационных технологий». – Казань, 2012. – № 3 (31). – С. 140–146.

5. Драндров Г.Л., Бурцев В.А., Кудяшев М.Н. Формирование мотивации к занятиям физической культурой у взрослого населения // Вестник Чувашского государственного педагогического университета им. И.Я. Яковлева. – 2013. – № 1(77). – Ч.2. – С. 51–58.

6. Немов Р.С. Стратометрическая концепция и проблемы групповой эффективности // Психологическая теория коллектива. – М.: Физкультура и спорт, 1979. – С. 44–65.

7. Немов Р.С. Психологические условия и критерии эффективности работы коллектива. – М.: Физкультура и спорт, 1982. – 165 с.

8. Шалыто А.Ю. Изучение социально-психологического климата в трудовом коллективе с помощью «экспресс – методики». – М.: 1983. – С. 87–94.

References

1. Burtsev V.A., Burtseva E.V., Sofronov I.L. The nature and content of the physical culture of the person (Education and self-development: scientific peer-reviewed journal / FGAOU VPO «Kazan (Volga Region) Federal University», «Center of innovative technologies»), Kazan, 2012, no. 2 (30), pp. 139–146.
2. Burtsev V.A., Burtseva E.V. Characteristic species of sports activity students (Education and self-development: scientific peer-reviewed journal / FGAOU VPO «Kazan (Volga Region) Federal University», «Center of innovative technologies»), Kazan, 2012, no. 4 (32), pp. 113–118.
3. Drandrov G.L., Burtsev V.A., Burtseva E.V. Theoretical bases of interaction of physical culture and sports (Theory and Practice of Physical Culture), 2013, no. 6, pp. 14–21.
4. Drandrov G.L., Burtsev V.A., Burtseva E.V. The nature and content of students' readiness for sports activity (Education and self-development: scientific peer-reviewed journal / FGAOU VPO «Kazan (Volga Region) Federal University», «Center of innovative technologies»), Kazan, 2012, no. 3 (31), pp. 140–146.
5. Drandrov G.L., Burtsev V.A., Kudyashev M.N. Motivation formation to occupations by physical culture at adult population (Messenger of the Chuvash state pedagogical university of. Yakovleva). 2013, no.1 (77) ch.2., pp. 51–58.
6. Nemov R.S. Stratometrical the concept and problems of group effective Psychological theory of the collective, Moscow, Physical education and sport, 1979, pp. 44–65.
7. Nemov R.S. Psychological conditions and criteria of the efficiency of the staff, Moscow, Physical education and sport, 1982, 165 p.
8. Shalyto A.U. Study of social-psychological climate in the workplace with the help of «Express – method», Moscow, 1983, pp. 87–94.

Рецензенты:

Пьянзин А.И., д.п.н., профессор, зав. кафедрой теоретических основ физического воспитания, ФГБОУ ВПО «ЧГПУ им. И.Я. Яковлева», г. Чебоксары;

Харитонов М.Г., д.п.н., профессор, декан психолого-педагогического факультета, ФГБОУ ВПО «ЧГПУ им. И.Я. Яковлева», г. Чебоксары.

Работа поступила в редакцию 04.04.2014.