

Федеральное государственное автономное
образовательное учреждение
высшего образования
«СИБИРСКИЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

Институт физической культуры, спорта и туризма
Кафедра теоритических основ и менеджмента физической культуры и
туризма

УТВЕРЖДАЮ
Заведующий кафедрой
_____ В.М.Гелецкий
« ____ » _____ 2018 г.

БАКАЛАВРСКАЯ РАБОТА

49.03.01 – Физическая культура

**ДИАГНОСТИКА СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО КЛИМАТА
СПОРТИВНОЙ КОМАНДЫ**

**(НА ПРИМЕРЕ МИНИ-ФУТБОЛЬНОЙ КОМАНДЫ
КРАСНОЯРСКОГО КРАЯ)**

Научный руководитель _____ к. п. н., доцент Гонтарь О.П.

Выпускник _____ Мурзин С.М.

Нормоконтролер _____ Орел К.В.

Красноярск 2018

РЕФЕРАТ

Выпускная квалификационная работа по теме «Диагностика социально-психологического климата спортивной команды(на примере мини-футбольной команды Красноярского края)»содержит 51 страницу текстового документа, 7 таблиц, 5 рисунков, 50 использованных источников.

Цель – разработать и апробировать диагностику социально-психологического климата в спортивной команде.

Объект исследования – социально-психологический климат в спортивной команде.

Предмет исследования – диагностика социально-психологического климата в спортивной команде.

Задачи:

- 1) Теоретически обосновать диагностику социально-психологического климата спортивной команды;
- 2) Определить и апробировать диагностические элементы на примере мини-футбольной команды Красноярского края;
- 3) Составить практические рекомендации, способствующие повышению уровня социально-психологического климата в спортивной команде.

Теоретически обосновали диагностику социально-психологического климата, изучили факторы, формирующие социально-психологический климат в спортивной команде, определили структуру социально-психологического климата.

Разработали диагностику, которая позволяет определить уровень микроклимата спортивной команды. Сформулированы практические рекомендации по повышению уровня социально-психологического климата, заключающиеся в конкретных действиях и мероприятиях, проводимых под руководством тренера спортивной команды.

СОДЕРЖАНИЕ

Введение	4
1 Теоретические аспекты социально-психологического климата в спортивной команде	6
1.1 Понятие «микроклимат» и его компоненты	6
1.2 Факторы, формирующие социально-психологический климат.....	12
1.3 Микроклимат спортивной команды и его составляющие	15
2 Организация и методы исследования	20
2.1. Организация исследования	20
2.2. Методы исследования	20
3 Диагностика социально-психологического климата в спортивной команде (на примере мини-футбольной команды Красноярского края)..	23
3.1. Диагностические методики определения социально-психологического климата в спортивной команде	24
3.2. Математический анализ полученных данных	27
Заключение	31
Список использованных источников	32
Приложение А - 3.....	37-52

ВВЕДЕНИЕ

Условия, в которых происходит взаимодействие членов рабочей группы, влияют на успешность их совместной деятельности, на удовлетворенность процессом и результатами труда. Огромное значение имеет и характер взаимоотношений в группе, доминирующее в ней настроение.

В одних условиях команда функционирует оптимально и ее члены получают возможность максимально полно реализовать свой потенциал, в других члены команды чувствуют себя некомфортно, стремятся покинуть коллектив, проводят в нем меньше времени, их личностный рост замедляется.

Данная работа направлена на изучение социально-психологического климата в спортивной команде, разработку диагностического материала и практических рекомендаций. Данное исследование имеет практическую значимость, которая заключается в универсальности применения разработанной диагностики в спортивных командах независимо от вида спорта, возрастной категории и гендерного признака. Так же в работу включены практические рекомендации, позволяющие регулировать микроклимат спортивной команды.

Актуальность данной работы состоит в комплексном исследовании и определении уровня социально-психологического климата в спортивной команде. Повышение социально-психологического уровня является важным фактором в обеспечении продуктивности спортивной команды, что в свою очередь имеет непосредственное влияние на достижение поставленных задач.

Цель – разработать и апробировать диагностику социально-психологического климата в спортивной команде.

Объект исследования – социально-психологический климат в спортивной команде.

Предмет исследования – диагностика социально-психологического климата в спортивной команде.

Задачи:

- 1) Теоретически обосновать диагностику социально-психологического климата спортивной команды;
- 2) Определить и апробировать диагностические элементы на примере мини-футбольной команды Красноярского края;
- 3) Составить практические рекомендации, способствующие повышению уровня социально-психологического климата в спортивной команде.

Гипотеза исследования: разработанная диагностика социально-психологического климата спортивной команды, включающая в себя совокупность взаимосвязанных методик:

1. Критерии диагностики взаимоотношений (по Ф. Фидлер в обработке Ю. Л. Ханина)
2. «Тренер – спортсмен» по Н.Н. Обозову.
3. Выявление атмосферы в группе. (О. С. Михалюк)
4. Выявления мотивов труда и отношения к труду. (Д.И. Заславский).
5. Формирование нормативных мотивов труда (МГУ).
позволяет дать интегральную оценку состояния социально-психологического климата спортивной команды.

Методы исследования:

1. теоретический анализ литературы;
2. анкетирование;
3. тестирование;
4. корреляционный анализ полученных данных

Практическая значимость – разработанная диагностика социально-психологического климата может иметь широкое применение в спортивной команде любого вида спорта, различной возрастной категории и гендерной принадлежности.

1 Теоретические аспекты социально-психологического климата в спортивной команде

1.1 Понятие «микроклимат» и его компоненты

По мнению известного российского психолога Б.Д. Парыгина, понятие «социально-психологический климат коллектива» отражает характер взаимоотношений между людьми. Преобладающий тон общественного настроения в коллективе, связанный с удовлетворением условиями жизнедеятельности, стилем и уровнем управления, и другими факторами [1].

Одним из первых раскрыл содержание социально-психологического климата В.М. Шепель. Психологический климат, по его мнению, - это эмоциональная окраска психологических связей членов коллектива, возникающая на основе их близости, симпатии, совпадение характеров, интересов, склонностей [2].

С. Ю. Головин утверждает, что понятия «психологический климат», «социально-психологический климат» (СПК) или «микроклимат» - это качественная сторона межличностных отношений, проявляющаяся в виде совокупности психологических условий, способствующих или препятствующих продуктивной совместной деятельности и всестороннему развитию личности в группе [3]. На основании изученных источников данное определение выделено нами как наиболее полно отражающее микроклимат спортивной команды. По нашему мнению, представленное определение термина больше всего подходит для спортивной терминологии, в большей степени отражает спортивную действительность.

По аналогии с климатом географическим, благоприятный социально-психологический климат означает то, что человеку в коллективе с таким климатом более уютно, тепло, комфортно, здесь он может проявить себя, «расцвести» в личностном и профессиональном отношении.

Взаимоотношения в коллективе, его сплоченность в значительной мере зависят от того, что собой представляют сами члены коллектива, каковы их личностные качества и культура общения, проявляющаяся в степени эмоциональной теплоты, симпатии или антипатии. Члены трудового коллектива являются представителями различных темпераментов, половозрастных групп, обладают различными привычками, взглядами, интересами [4; 5; 6].

Бодалев А.А., Столин В.В. считают, что преобладание тех или иных личностных качеств у членов коллектива влияет на отношения, складывающиеся внутри коллектива, характер его психического настроения, придает ему определенную особенность, которая может способствовать или мешать его сплочению. Особенно сильно препятствуют сплочению коллектива отрицательные черты характера: обидчивость, зависть, болезненное самолюбие [7].

Обозов Н.Н. считает, что социально-психологический климат коллектива является существенным фактором жизнедеятельности человека, оказывающим влияние на всю систему социальных отношений, на образ жизни людей, на их повседневное самочувствие, работоспособность и уровень творческой личностной самореализации. В свою очередь, сам социально-психологический климат зависит от большого числа факторов, положительно или отрицательно воздействующих на него. Эти факторы разделяют на внешние и внутренние [8].

Внешние факторы порождаются событиями, происходящими за пределами организации. К ним относят проблемы в семьях, социальные проблемы региона, катастрофы и т.д. Все, что случается в семье, очень быстро сказывается на самочувствии игроков. Так как внешние факторы находятся за пределами прямого контроля руководителя, то он должен быть очень опытным и внимательным, чтобы по возможности избавиться от их влияния [9].

Ханин Ю.Л. выделяет несколько компонентов, формирующих СПК:

1. *Мотивация* - побуждение к действию, психофизиологический процесс, управляющий поведением человека, задающий его направленность.

2. *Сплоченность* - это результат воздействия всех сил, удерживающих людей в группе. Включает в себя формирование чувства принадлежности к команде через принятие общекомандных целей, введение командных ритуалов, также предупреждение и устранение негативных явлений, связанных с процессом соревнования.

3. *Совместимость* - свойство объекта вступать во взаимодействие с другими объектами. Подразделяется на анализ психологический проявлений, оптимизацию внутри командного общения, организация тренировочной деятельности игроков с учетом операционно-ролевой и психологической совместимости.

4. *Лидерство* - это процесс организации работы в группе, где лидером выступает человек, к которому прислушиваются, доверяют. Делится на исключение ролевой неопределенности, формирование ядра актива группы, целенаправленная активация лидеров игровых звеньев, положительное влияние на аутсайдеров.

5. *Конфликт* - это всегда негативное явление, вызывающее угрозы, враждебность, обиды, разногласия. Включает в себя прогнозирование конфликтных ситуаций, индивидуальная и коллективная работа с «проблемными» членами команды, обучение мерам предотвращения развития конфликта[10].

В структуре социально-психологического климата коллектива взаимодействуют три основных компонента: психологическая совместимость работников, их социальный оптимизм, нравственная воспитанность. Эти составляющие касаются тонких струн человеческого общения, интеллекта, воли и эмоций личности, во многом определяющих ее стремление к полезной деятельности, творческой работе, сотрудничеству и сплоченности с другими[11].

Выражая отношение работников к совместному делу и друг к другу, социально-психологическая атмосфера выдвигает на передний план такие мотивы, которые не менее действенны, чем материальное вознаграждение и экономическая выгода, стимулируют работника, вызывают у него напряжение сил или спад энергии, трудовой энтузиазм или апатию, заинтересованность в деле или безразличие [12].

Для более полного понимания термина «социально-психологический климат», на рисунке 1 мы выделили его структуру, автором которой является Т.С. Дамбаева.

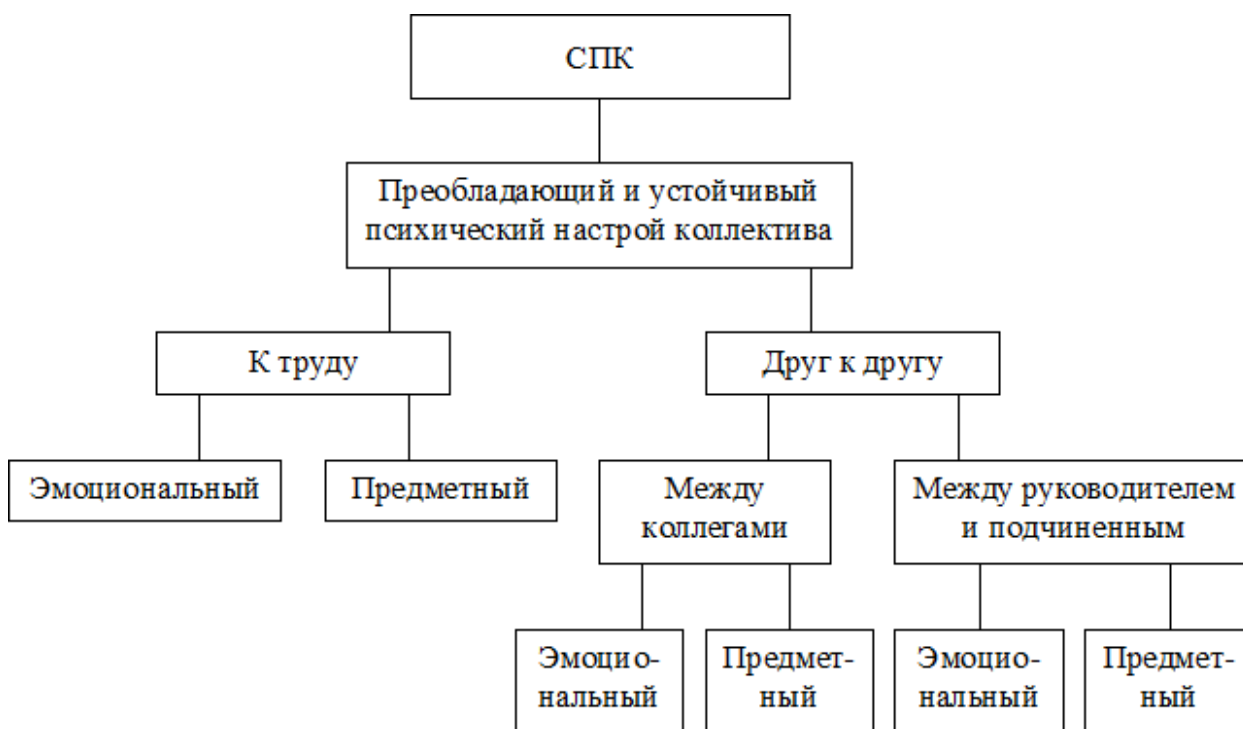


Рисунок 1 - Структура социально-психологического климата

Как утверждают Петровский А.В. и Шпалинский В.В. социально-психологический климат - это преобладающий и устойчивый психический настрой коллектива, который подразделяется на отношение к труду и друг к другу. Отношение к труду может быть как эмоциональным, так и предметным. Под предметным настроением подразумевается направленность внимания и характер восприятия человеком тех или иных сторон его

деятельности. Под эмоциональным настроем - его эмоциональное отношение удовлетворенности или неудовлетворенности этими сторонами.

В свою очередь отношения дифференцируются на отношения между товарищами по работе и отношениями в системе руководства и подчинения, каждое направление ранжируется на эмоциональный и предметный настрой [13].

По мнению Филатовой Е.С. первостепенной задачей каждого руководителя является создание благоприятного микроклимата в коллективе. Это поможет гораздо быстрее и проще достичь поставленных перед трудовой группой задач [14].

На основании изученных трудов Филатовой Е.С., представляется возможным выделить следующие характеристики благоприятного и неблагоприятного социально-психологического климата:

1. В коллективе с благоприятным климатом преобладает бодрый, жизнерадостный тон взаимоотношений между ребятами, оптимизм в настроении, отношения строятся на принципах сотрудничества, взаимной помощи, доброжелательности, нравится участвовать в совместных делах, вместе проводить свободное время, в отношениях преобладают одобрение и поддержка, критика высказывается с добрыми пожеланиями.

2. В коллективе существуют нормы справедливого и уважительного отношения ко всем его членам, здесь всегда поддерживают слабых, выступают в их защиту, помогают новичкам.

3. В коллективе высоко ценят такие черты личности как ответственность, честность, трудолюбие и бескорыстие.

4. Члены команды активны, полны энергии, они быстро откликаются, если нужно сделать полезное для всех дело, и добиваются высоких показателей в учебной и досуговой деятельности.

5. Успехи или неудачи отдельных учащихся класса вызывают сопереживание и искреннее участие всех членов коллектива.

6. В отношениях между группировками внутри класса существует взаимное расположение, понимание, сотрудничество.

Характеристики неблагоприятного социально-психологического климата:

1. В коллективе преобладает подавленное настроение, пессимизм, наблюдаются конфликтность, агрессивность, антипатии ребят друг к другу, присутствует соперничество, члены коллектива проявляют отрицательное отношение к более близкому отношению друг с другом, критические замечания носят характер явных или скрытых выпадов.

2. В команде отсутствуют нормы справедливости и равенства во взаимоотношениях.

3. Такие черты личности, как ответственность, честность, трудолюбие, бескорыстие, не в почете;

4. Члены команды, конфликтующие между собой группировки, отказывающиеся от участия в совместной деятельности;

5. В трудных случаях команда не способна объединиться, возникают растерянность, ссоры, взаимные обвинения; коллектив закрыт и не стремится сотрудничать с другими коллективами [15].

Так же можно отметить что, по словам Бузника А.И., внутри любого коллектива существуют межличностные отношения, которые влияют на работу коллектива, выполнение им своих функций. Индивидуальности знакомятся друг с другом, вступают в общение, и постепенно в группе складываются межличностные отношения, которые строятся на восприятии и понимании людьми друг друга. Динамика развития внутригрупповых отношений сильно влияет на эмоциональный настрой группы, который выражается в психологическом климате [16].

Результативность команды зависит от множества факторов, микроклимат является одним из ключевых. Выбирая между благоприятным и не благоприятным климатом, любой спортсмен предпочтет заниматься в благоприятных условиях. Такие условия, наилучшим образом оказывают влияния на процесс тренировки, соревновательный процесс, на развитие личностных качеств игроков.

1.2 Факторы, формирующие социально-психологический климат

Социально-психологический микроклимат 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 и т.д. 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 [17].

Выделяют эмоциональный, когнитивный и поведенческий компоненты отношений в коллективе. 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 [18].

В спортивном коллективе происходит формирование основных новообразований юности – самосознания, самооценки, личностного и профессионального самоопределения, как и в других молодежных социальных общностях, поэтому необходима в команде целенаправленная деятельность со стороны тренеров, психологов и воспитателей по формированию психологической и личностной комфортности спортсменов, формированию позитивной атмосферы [19]. Все эти параметры можно формировать у спортсмена через благоприятный психологический микроклимат в команде. Большинство исследователей психологического микроклимата выделяют ряд психолого-педагогические факторов формирования психологического микроклимата в коллективе. В спортивном коллективе также можно констатировать существование определенных психолого-педагогические факторов формирования психологического климата.

К ним относят:

1. Характер взаимоотношений в команде. Он характеризуется тем, что главной чисто психологической характеристикой группы является наличие так называемого «мы-чувства». Специфика социально-психологического анализа группы проявляется в том, что рассматриваются реальные социальные группы, и в них определяются те их черты, которые в совокупности делают группу психологической общностью, т.е. позволяют каждому её члену идентифицировать себя с группой.

2. Руководство и лидерство. Данная проблема руководства спортивной командной является противоречивой и многозначной. Традиционные стили руководства имеют свои достоинства и недостатки. Поэтому эффективность применения стилей зависит от многих условий: сложившейся ситуации, эмоциональной напряженности в команде и личностей самих спортсменов и тренеров [20].

3. Мотивация. Проблема мотивационных стимулов в работе со спортсменами и спортивными командами является сложной и очень важной, так как является основой успешности спортивных результатов. Можно отметить чрезвычайную сложность человеческой мотивации. На нее влияют личностные особенности спортсменов, обуславливающие направленность личности, ценности, стремления, убеждения и интересы личности. А в основе мотивации лежит система базовых потребностей человека, таких как стремление к материальному благополучию, самореализации, престижу, признанию, достижениях, честолюбию.

4. Личность спортсмена. Психологические личностные особенности спортсменов выделяют этих людей в особую общность, которой присущи следующие особенности. К выраженным личностным качествам относятся: высокий уровень агрессивности (который почти все время находится под контролем у спортсмена высокого класса), высокий уровень мотивации достижения, экстраверсия и твердость характера. Спортсмены высокого класса, как правило, самоуверенны и независимы. Им свойственны

эмоциональная зрелость, независимость в мыслях и действиях, твердость и критичность в оценке себя и окружающего мира, способность владеть своими чувствами и не показывать тревоги в различных ситуациях. У спортсменов более выражено стремление к высоким достижениям. Более того, можно предположить, что у спортсменов мирового класса какие-либо эмоциональные проблемы находятся под эффективным контролем, либо они в личностном плане чрезвычайно эмоционально устойчивы [21; 22; 23].

По мнению авторов Бойко В.В., Ковалев А.Г. существуют внешние и внутренние факторы, формирующие микроклимат. К внутренним климатообразующим факторам относятся:

1. Стиль руководства, который непосредственно влияет на настроение, поведение людей, на их взаимоотношения. Степень удовлетворенности стилем и его мотивационные последствия формируют отношение к работе.

2. Личные качества спортсменов. Через них преломляются все обстоятельства трудовой деятельности и личной жизни. Лица, склонные конфликтовать, нетерпимые к мнению других, с завышенной самооценкой, необоснованным уровнем притязаний и низкой культурой поведения провоцируют ухудшение социально-психологического климата.

3. Психологическая совместимость и срабатываемость людей в рабочих группах, которая означает способность людей к взаимодействию в связи с их социальными и психофизиологическими качествами. Психологическая совместимость определяется совокупностью личностных качеств, а срабатываемость, прежде всего, зависит от стиля работы. Трудности взаимодействия порождают стресс, который сказывается на общем настроении отдельных людей и группы в целом [24; 25].

Почебут Л.Г., Чикер В.А. утверждают, что внешние факторы порождаются событиями, происходящими за пределами организации. К ним относят проблемы в семьях, социальные проблемы региона, катастрофы, этнические факторы организация жизни населения [26].

В зависимости от характера социально-психологического климата его воздействие на личность будет различным - стимулировать к труду, поднимать настроение, вселять бодрость и уверенность, или, наоборот, действовать угнетающе, снижать энергию, приводить к нравственным потерям.

В процессе работы мы определили следующие факторы, которые образуют микроклимат: стиль руководства, личные качества спортсменов, и психологическая совместимость, и срабатываемость людей в рабочих группах. Выше перечисленные факторы формируют микроклимат команды, придают окрас либо благоприятного климата, что в свою очередь положительно влияет на результативность команды, взаимодействие на поле, и т.д. либо неблагоприятного климата, который, в свою очередь, отрицательно влияет на те же параметры.

1.3 Микроклимат спортивной команды и его составляющие

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 [27].

К основным составляющим микроклимата относятся:

Сплоченность коллектива - означает единство поведения его членов, основанное на общности интересов, ценностных ориентаций, норм, целей и действий по их достижению. Сплоченность является важнейшей социологической характеристикой коллектива [28].

Коллективное мнение - совокупные оценки, желания, требования, в которых выражается отношение членов коллектива к определенным, затрагивающим их интересы и потребности вопросам, явлениям, событиям, фактам. Человек не только лично переживает впечатление от воспринятого

события, а делится этим впечатлением с окружающими, сопоставляет свою точку зрения со взглядами других.

Коллективное настроение - это совместное переживание, длительное эмоциональное состояние, влияющее на проявление личности, качество общей и индивидуальной работы. В коллективном настроении на первый план выступает общая эмоциональная реакция на окружающие события. От настроения людей зависит их поведение, результаты деятельности и воспитательных воздействий [29].

Межличностные взаимоотношения - это объективно переживаемые, в разной степени осознаваемые взаимосвязи между людьми. В их основе лежат разнообразные эмоциональные состояния взаимодействующих людей[30].

Стиль руководства- психологии принято выделять условно три основных типа руководства: авторитарный, демократический и либеральный. Условно, потому что типов руководства может быть больше, и они зависят, в том числе, и от индивидуально-личностных особенностей самих тренеров, от опыта их работы и общения со спортсменами [31].

Авторитарный стиль подразумевает жесткое руководство с помощью распоряжений, инструкций, требующих от группы выполнения. Руководитель, придерживающийся такого стиля, определяет всю деятельность группы, прописывает все технические приемы и действия. Этот стиль отличается четкой постановкой целей деятельности, энергичной формой отдачи распоряжений [32].

Демократический стиль – группа в той или иной мере подключается к организации деятельности. Руководитель разрешает членам принимать участие (более того, даже поощряет это) в определении содержания деятельности группы, распределяет между ними ответственность, поощряет и развивает отношения между подчиненными [33].

Либеральный стиль – руководитель вмешивается, участвует в организации деятельности группы только при обращении к нему ее членов,

причем его вмешательство носит характер совета и объяснения. Членам группы дается полная свобода принимать свои собственные решения. Материалы и информация предоставляется им только тогда, когда об этом они просят сами. Замечания руководителями с таким стилем делаются редко [34].

В спортивных командах, как показано в исследованиях Р.Л. Кричевского, Ю.Л. Ханина, И.П. Волкова, Ю.Я. Киселева, Г.Д. Горбунова, М.В. Прохоровой, В.Д. Гончарова, Ю.А. Коломейцева развиваются и формируются различные формы и виды межличностных взаимоотношений и взаимовлияний как системы по вертикали: «тренер-спортсмен», «тренер-команда», так и системы по горизонтали: «спортсмен-спортсмен», «спортсмен-команда».

Взаимоотношения в системе «тренер-спортсмен» представляют собой основной персонифицированный контур управления и формирования «психологической атмосферы» команды, что должно постоянно сочетаться у тренера с индивидуальным подходом к каждому спортсмену как члену команды, по словам Е.С. Кузьмина.

Взаимоотношения в системе «тренер-команда» являются более обобщенными, безличными, т.е. требуют от тренера обращений и указаний не к отдельным спортсменам, а к команде в целом, что подразумевает умение тренера апеллировать к психологической атмосфере команды [35].

Система «спортсмен-спортсмен» подразумевает взаимоотношения между спортсменами. С учетом статуса, который имеет каждый член группы или команды. Если в спортивных группах и существуют какие-то связи между лидерами и аутсайдерами, то весьма слабые и вынужденные. Для того чтобы проводить учебно-тренировочные занятия на высоком уровне, с максимальной пользой для спортсменов и способствовать росту их мастерства, тренер должен предвидеть, какие взаимоотношения могут возникнуть из-за разницы в уровне подготовленности спортсменов [36; 37].

В спортивной деятельности формальную макроструктуру команды задают правила организации и проведения соревнований и тренировок спортсменов, а неформальная структура команды формируется как система межличностных симпатий и предпочтений в общении [38].

На основании изученного материала нам представляется возможным составить адаптированную к спортивной команде структуру социально-психологического климата.

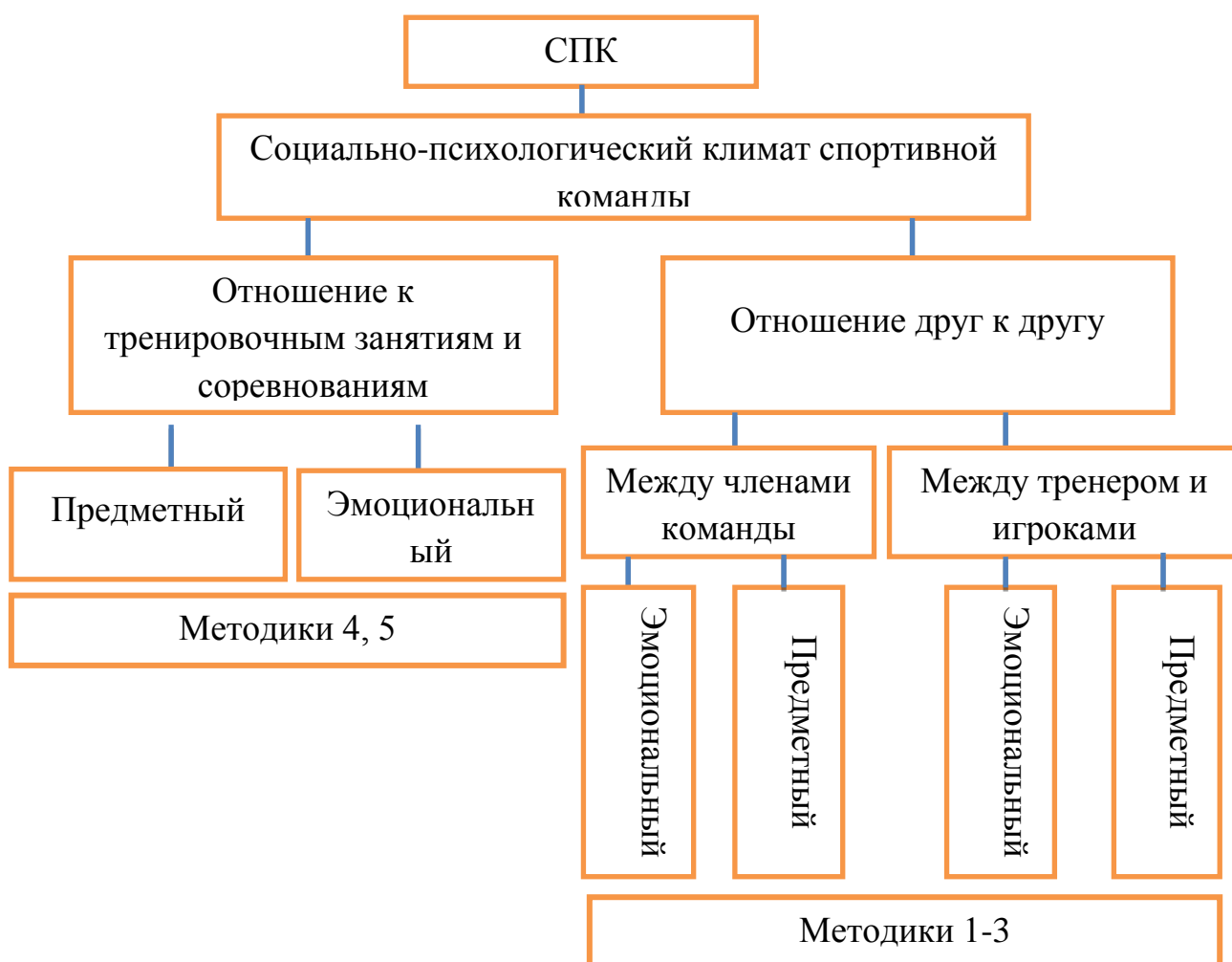


Рисунок 2 - Структура социально-психологического климата спортивной команды

Социально-психологический климат спортивной команды подразделяется на следующие направления:

- отношение к тренировочным занятиям и соревнованиям;

- отношение друг к другу.

Отношение к тренировочным занятиям и соревнованиям может быть как эмоциональным, так и предметным. Под предметным настроем подразумевается направленность внимания и характер восприятия спортсменом тех или иных сторон его деятельности. Под эмоциональным настроем - его эмоциональное отношение удовлетворенности или неудовлетворенности этими сторонами.

В свою очередь отношения дифференцируются на отношения между членами команды и отношениями между тренером и игроками, каждое направление ранжируется на эмоциональный и предметный настрой.

Для управления микроклиматом команд необходимо знать его составляющие и уметь ими апеллировать, подобрать необходимый стиль руководства, выстроить правильные взаимоотношения, как между игроками, так и игрока с тренером. Так же немаловажным является знание тренера личностных качеств игроков, взаимоотношения в команде, отношение игрока к избранному виду спорта, его личностные качества. Благодаря таким знаниям тренер может благополучно выстраивать тот климат, который посчитает необходимым.

2 Организация и методы исследования

2.1. Организация исследования

В связи с поставленными задачами нами было проведено исследование, направленное на изучение теоретических аспектов социально-психологического климата спортивной команды, подбор диагностического материала, апробирование разработанной диагностики и формулирование практических рекомендаций.

На первом этапе осуществлялась работа по сбору информации, изучалась и анализировалась научно-методическая литература по теме исследования, определялись объект, предмет, цель, задачи исследования, выбирались методы исследования, проводился теоретический анализ социально-психологического климата.

На втором этапе осуществлялось определение методического инструментария диагностики СПК в спортивной команде и апробация состояния социально-психологического климата на примере команды Красноярского края.

На третьем этапе завершилась экспериментальная работа, обобщение, систематизация полученной информации, математический анализ, формулирование выводов, оформление текста выпускной квалификационной работы.

Экспериментальной базой исследования стала юношеская футбольная команда Красноярского края. Всего в исследовании приняли участие 80 респондентов. Группам было предложено пройти анкетирование и тестирование для определения состояния микроклимата команды.

2.2. Методы исследования

Для решения выделенных в работе задач были использованы следующие методы исследования:

1. Анализ литературных источников
2. Анкетирование

3. Тестирование

4. Корреляционный анализ полученных данных

Анализ научно-методической литературы

Анализ научно-методической литературы необходим для того, чтобы выяснить и уточнить основные представления методологии исследования и определения общих теоретических позиций, а так же выявления уровня микроклимата в спортивных командах. Для этого необходимо определить степень освещенности проблемы в научных трудах и специальных работах по данному вопросу, подобрать подходящие методики для оценки уровня социально-психологического спортивных команд. Был проведен анализ диссертаций, учебных пособий, научно-методических статей, в которых раскрывались вопросы социально-психологического климата, факторов, влияющих на микроклимат команды.

Анкетирование

Анкетирование - это психологический вербально-коммуникативный метод, в котором в качестве средства для сбора сведений от респондента используется специально оформленный список вопросов - анкета.

Тестирование

Тестирование - это исследовательский метод, который позволяет выявить уровень знаний, умений и навыков, способностей и других качеств личности, а также их соответствие определенным нормам путем анализа способов выполнения испытуемым ряда специальных заданий.

Тестирование проводилось для определения уровня социально-психологического климата.

Анализ результатов

Математический анализ результатов проводился для определения конкретных результатов методик и диагностики в целом, производились математические расчеты, определялась корреляционная взаимосвязь между диагностическими элементами, формулировались письменные выводы по полученным данным.

Корреляционный анализ

Коэффициент корреляции Спирмена - мера линейной связи между случайными величинами. Корреляция Спирмена является ранговой, то есть для оценки силы связи используются не численные значения, а соответствующие им ранги. Коэффициент инвариантен по отношению к любому монотонному преобразованию шкалы измерения.

3 Диагностика социально-психологического климата в спортивной команде (на примере мини-футбольной команды Красноярского края)

Диагностика - процесс распознавания и оценки свойств, особенностей и состояний, заключающийся в целенаправленном исследовании, истолковании полученных результатов и их обобщении в виде заключения. Диагностика используется для оценки здоровья, физического и психического развития, профессиональной пригодности, а также и в других сферах деятельности человека [39].

Разработанная нами диагностика включает в себя пять методик, позволяющих оценить уровень микроклимата в спортивной команде, выявить причины дисбаланса, что в свою очередь позволит нормализовать взаимоотношения внутри команды. В диагностике используются следующие методики:

Методика 1. Диагностика взаимоотношений по Ф. Фидлер в обработке Ю. Л. Ханина, 1980 [40]. (Приложение А)

Методика 2. Выявление психологической совместимости и срабатываемости команды по Н.Н. Обозову [41]. (Приложение Б)

Методика 3. Выявление атмосферы в группе. Авторами методики являются О. С. Михалюк [42]. (Приложение В)

Методика 4. Выявления мотивов труда и отношения к труду. Разработана академиком Д.И. Заславской ВЦИОМ (Всероссийский центр исследования общественного мнения) [43]. (Приложение Г)

Методика 5. Формирование нормативных мотивов труда (МГУ). Методика разработана коллективом ученых Московского государственного университета им. М.В. Ломоносова [44]. (Приложение Д)

Анализ результатов проводится путем определения среднего балла по каждой методике. Результаты вносятся в общую таблицу, суммируются. Общая сумма баллов выносится на шкалу уровней микроклимата. Каждый уровень имеет определенное количество баллов: «низкий» - 0 - 20 баллов,

«ниже среднего» - от 21 - 40 баллов, «средний» - от 41 - 60, «хороший» - от 61 - 80, «отличный» - от 81 - 100. Путем соотнесения баллов определяется уровень СПК. Характеристика каждого уровня приведена в приложении 8.

Диагностика так же включает в себя практические рекомендации по повышению уровня СПК. Необходимо отметить то, что методики 4 и 5 подверглись переработке и адаптации для анализа именно спортивных команд.

3.1. Диагностические методики определения социально-психологического климата в спортивной команде

Разработанная диагностика была апробирована на базе мини-футбольной команды «Октябрьский-СФУ» (г. Красноярск). Полученные результаты представлены ниже.

Методика 1. Диагностика взаимоотношений по Ф. Фидлер в обработке Ю. Л. Ханина, 1980. Данная методика помогает выяснить, насколько благоприятен микроклимат для того или иного игрока. По результатам методики команда набрала 29 баллов, что соответствует хорошему микроклимату внутри команд. (Приложение А)

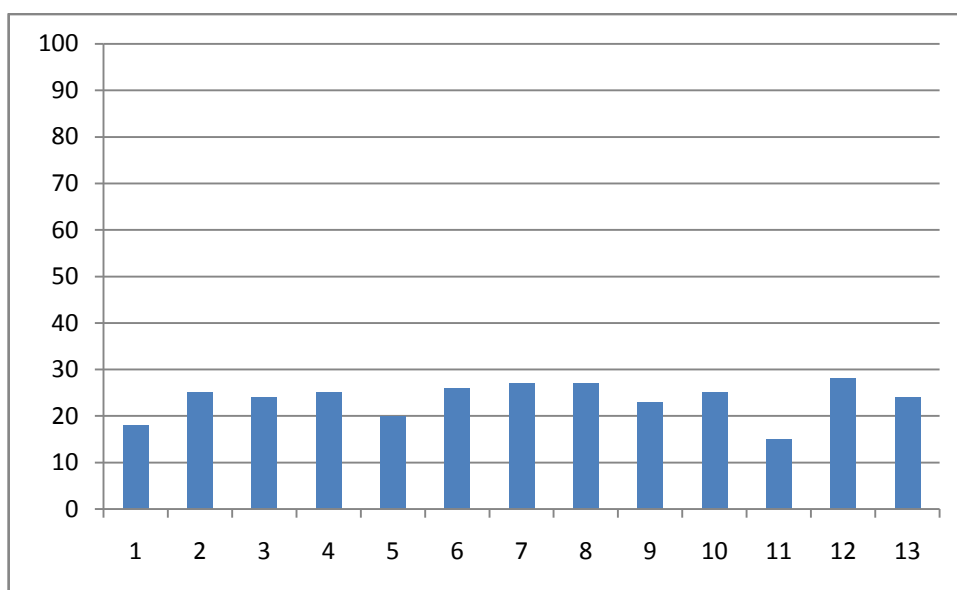


Рисунок 3 - Уровень взаимоотношений в команде по методике 1

Методика 2. Выявление психологической совместимости и срабатываемости команды по Н.Н. Обозову. Суть данной методики состоит в том, что респондентам представлены 24 суждения об их отношениях с тренером. Они должны дать точный ответ: «Да» либо «Нет». Результаты методики: команда набрала 16 баллов, данный результат соответствует хорошим взаимоотношениям с тренером. (Приложение Б)

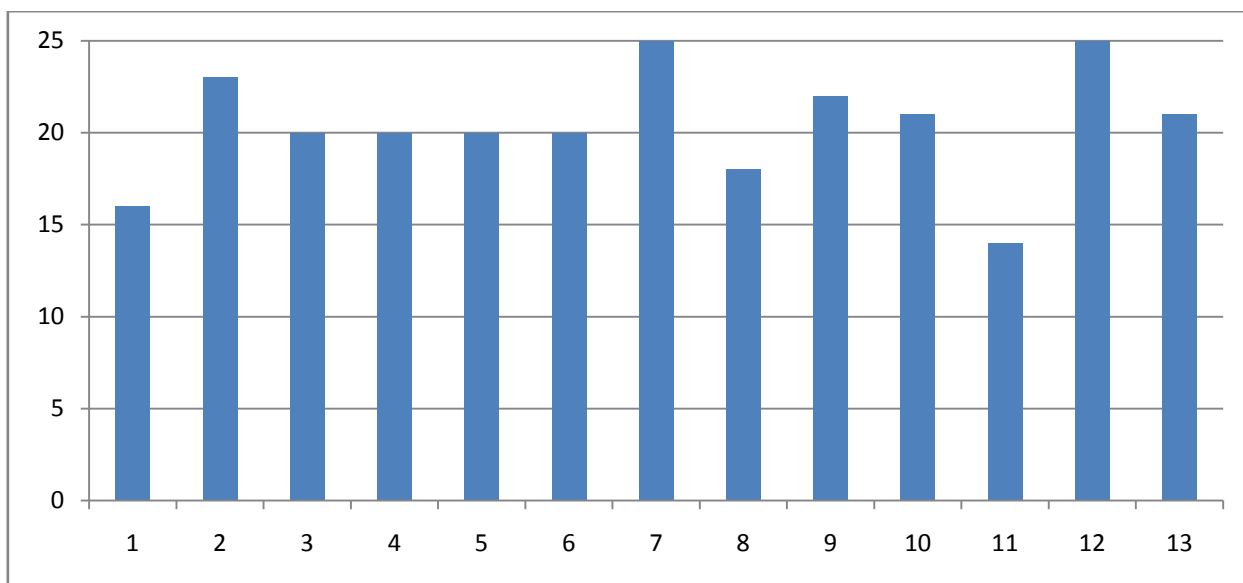


Рисунок 4 – Взаимоотношения «тренер – спортсмен» по методике 2

Методика 3. Выявление атмосферы в группе. Суть этой методики состоит в том, что нужно оценить атмосферу коллектива по 16 критериям. Оценить нужно от 1 до 10. Чтобы сделать анализ методики, нужно высчитать средний балл, в общем, по каждому игроку и по каждому критерию. Границы: 0-3 – «неудовлетворительно», 4-5 – «удовлетворительно», 6-7 – «хорошо», 8-10 – «отлично». В результате проведенной методики команда набрала 9 баллов, что говорит о положительных взаимоотношениях. (Приложение В)

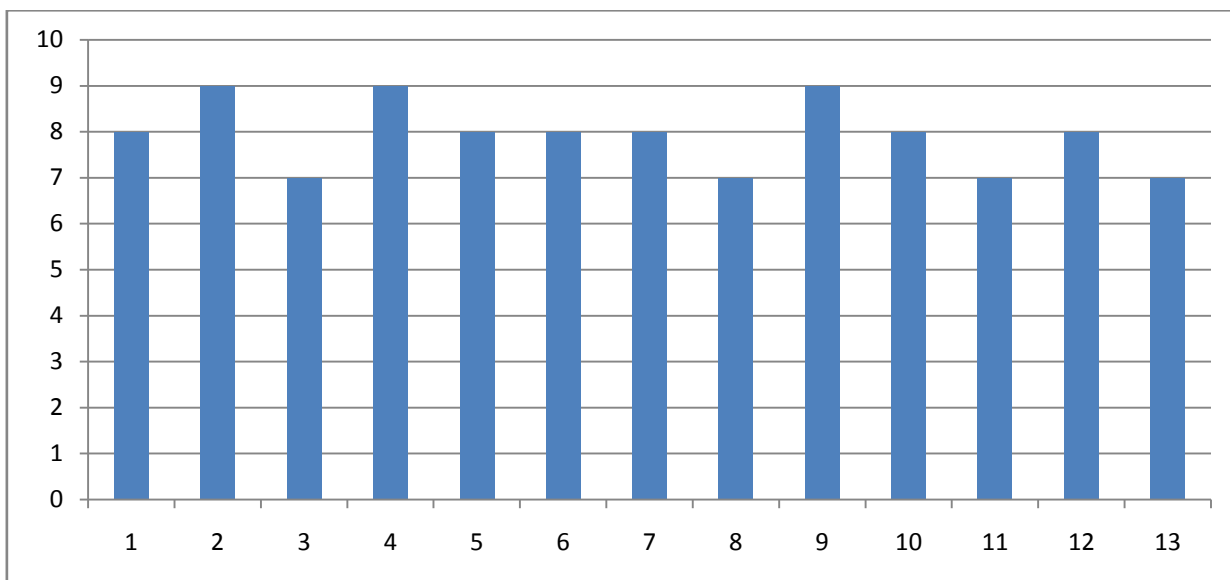


Рисунок 5 – Атмосфера в группе по методике 3

Методика 4. Выявления мотивов труда и отношения к труду. Разработана академиком Д.И. Заславской ВЦИОМ (Всероссийский центр исследования общественного мнения). Методика позволяет выявить основные мотивы движущие игроками для занятия спортом. В результате исследования команда набрала 9 баллов. (Приложение Г)

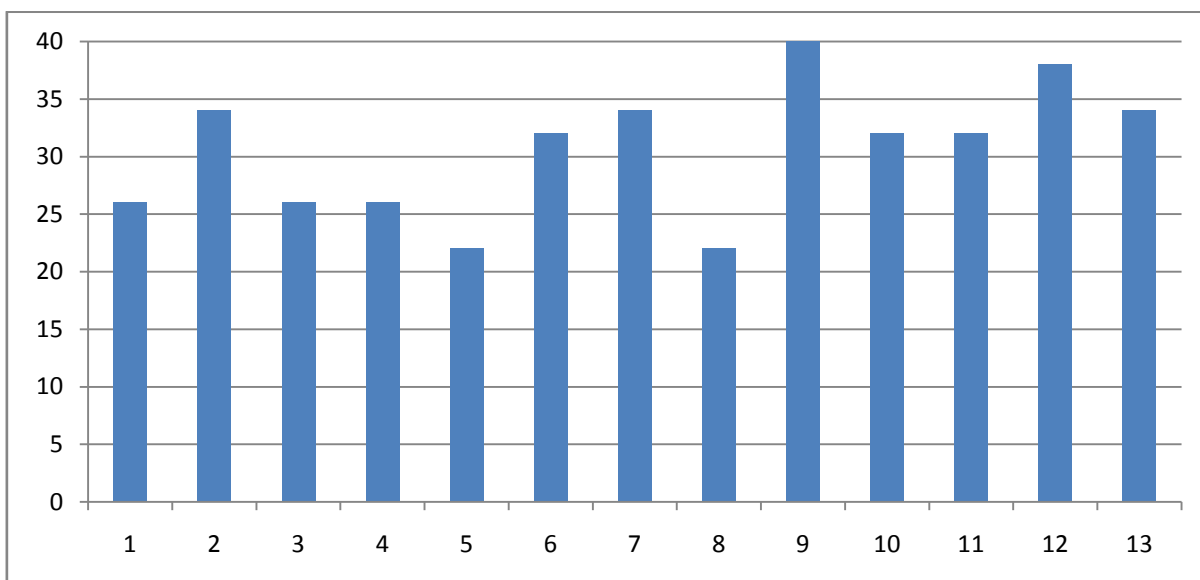


Рисунок 6 - Влияние мотивов труда и отношение к труду по методике 4

Методика 5. Формирование нормативных мотивов труда (МГУ)

Эта методика разработана коллективом ученых Московского государственного университета им. М.В. Ломоносова. Сущность метода в том, что мотивация представляется в виде совокупности следующих мотивов, образующих «мотивационный профиль» человека на основе нормативных характеристик. По результатам методики можно сделать вывод что, в команде преобладают такие мотивы как: мотив преобразования, прагматический мотив и инновационный. (Приложение Д)

3.2. Математический анализ полученных данных

Нами проведено апробирование диагностики социально-психологического климата на базе мини-футбольной команды «Октябрьский-СФУ». Так же мы определили характеристики благоприятного и неблагоприятного климата. В свою очередь это позволило отнести уровни СПК к характеристикам благоприятного и неблагоприятного климата.

К благоприятному микроклимату относятся такие уровни как: «отличный», «хороший», «средний». Неблагоприятный климат относит к себе следующие уровни: ниже среднего, низкий уровень. (Приложение Е)

Анализ результатов проводится путем определения среднего балла по каждой методике. Результаты вносятся в общую таблицу, суммируются. Общая сумма баллов выносится на шкалу уровней микроклимата. Каждый уровень имеет определенное количество баллов: «низкий» - 0-20 баллов, «ниже среднего» - от 21-40 баллов, «средний» - от 41-60, «хороший» - от 61-80, «отличный» - от 81-100. Путем соотнесения баллов определяется уровень СПК. Характеристика каждого уровня приведена в приложении 8.

Общие результаты применения диагностики социально-психологического климата в спортивной команде «Октябрьский-СФУ» представлены в таблице 1.

Таблица 1 – Результаты исследования

Название команды	Методика 1	Методика 2	Методика 3	Методика 4	Методика 5 (доминирующие мотивы)	Σ	уровни
«Октябрьский-СФУ»	24	20	8	9	Преобразования Прагматический Инновационный	61	хороший

Полученные результаты позволяют определить уровень социально-психологического климата данной спортивной команды. Микроклимат команды равен 61 баллам и соответствует, согласно разработанной методике, уровню социально-психологического климата «хороший» (благоприятный). Доминирующими мотивами в данной команде являются следующие: «мотив преобразования», «прагматический», «инновационный».

Корреляционный анализ.

Корреляционный анализ – это проверка гипотез о связях между переменными с использованием коэффициентов корреляции, двумерной описательной статистики, количественной меры взаимосвязи (совместной изменчивости) двух переменных. Таким образом, это совокупность методов обнаружения корреляционной зависимости между случайными величинами или признаками.

Корреляционный анализ для двух случайных величин включает в себе:

1. построение корреляционного поля и составление корреляционной таблицы;
2. вычисление выборочных коэффициентов корреляции и корреляционных отношений;
3. проверку статистической гипотезы значимости связи.

Таблица 2 - Коэффициент корреляции Спирмена

	X_1	Y_2	Y_2	X_2	X_2	Y_3
Игрок 1	18	16	16	8	8	26
Игрок 2	25	23	23	9	9	34

Окончание таблицы 2

Игрок 3	24	20	20	7	7	26
Игрок 4	25	20	20	9	9	26
Игрок 5	20	20	20	8	8	22
Игрок 6	26	20	20	8	8	32
Игрок 7	27	25	25	8	8	34
Игрок 8	27	18	18	7	7	22
Игрок 9	23	22	22	9	9	40
Игрок 10	25	21	21	8	8	32
Игрок 11	15	14	14	7	7	32
Игрок 12	28	25	25	8	8	38
Игрок 13	24	21	21	7	7	34
Коэффициент корреляции	0.6		0.5		0.5	
Вероятность ошибки	p ≤ 0,05					

В которой:

X₁- методика 1;

Y₂ - методика 2;

X₂- методика 3;

Y₃- методика 4.

Результаты корреляции Спирмена: связь между методикой 1 и методикой 2 (r) = 0.6, такой результат свидетельствует прямой связи, связь сильная. Связь между методикой 2 и 3 (r) = 0.5, взаимосвязь прямая, умеренная. Связь между методикой 3 и 4 = 0.5, связь прямая, умеренная.

Вычисленный коэффициент больше критического, делаем вывод, что полученное значение достоверно с $p \leq 0,05$.

На основании проведенного корреляционного анализа представляется возможным сделать вывод о том, что корреляционная связь установлена. Это

говорит о том, что диагностические элементы взаимосвязаны и набор их неслучаен.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Исходя из проведенного исследования научной литературы, под социально-психологическим климатом мы понимаем качественную сторону межличностных отношений, проявляющуюся в виде совокупности психологических условий, способствующих или препятствующих продуктивной совместной деятельности и всестороннему развитию личности в группе (С.Ю. Головин).

Факторами, формирующими социально-психологический климат, определены следующие: характер взаимоотношений в команде, руководство и лидерство, мотивация, личность спортсмена.

В структуру социально-психологического климата спортивной команды входят следующие основные блоки: отношение к тренировочным занятиям и соревнованиям; отношение друг к другу (между членами команды, между тренером и игроком). Каждый блок в свою очередь имеет такие элементы, как: эмоциональный настрой, предметный настрой.

Разработана диагностика, включающая в себя 5 методик, позволяет оценить уровень микроклимата спортивной команды, выявить причины дисбаланса, что, в свою очередь, позволит нормализовать взаимоотношения внутри команды. Между диагностическими элементами определена корреляционная взаимосвязь, что позволяет подтвердить выдвинутую гипотезу.

Сформулированы практические рекомендации по повышению уровня социально-психологического климата, заключающиеся в конкретных действиях и мероприятиях, проводимых под руководством тренера спортивной команды.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Парыгин, Б.Д. Зональная научная библиотека ВГУ: [Электронный ресурс] / Б.Д. Парыгин // Социально-психологический климат коллектива: Пути и методы изучения - Режим доступа: – <http://www.lib.vsu.ru/books/Bakalavr01/page0064.asp>
2. Пси-шпоргалка психологический образовательный сайт [Электронный ресурс]: Социально-психологический климат - Режим доступа: <http://psylist.net/socpsy/00038.htm>
3. Головин, С. Ю. Словарь практического психолога М.: АСТ, Харвест. 1998. [Электронный ресурс] / С. Ю. Головин климат социально-психологический- Режим доступа: <https://psychology.academic.ru/901/>
4. Андреевой, Г. М. Социальная психология: учеб. / под ред. Г. М. Андреевой. – М., 2000. – 143 с.
5. Филатова, Е. С. Соционика для всех / Е. С. Филатова. – СПб., 1999. – 274 с.
6. Дойль, В. Психологические проблемы развития психических качеств спортсмена / В. Дойль. - М.: Физкультура и спорт, 2008. - 230 с.
7. Психологический климат в коллективе [Электронный ресурс] : Психологи на b17.ru - Режим доступа: <https://www.b17.ru/article/17685/>
8. Студенческая библиотека онлайн [Электронный ресурс] : Компоненты социально-психологического климата коллектива - Режим доступа: https://studbooks.net/1712878/psihologiya/komponenty_sotsialno_psihologicheskogo_klimata_kollektiva/
9. Марищук, В.Л. Психодиагностика в спорте / В. Л. Марищук Л. К. Серова, Ю. М. Блудов. - М., 2005. – 349 с.
10. Дамбаева, Т.С. Изучение социально-психологического климата в подразделении предприятия: автореф. дис., канд. экономич. наук 15.00.01/ Т.С. Дамбаева: / Улан-Удэ, 2011. - 24 с.

11. Петровский, А.В. Социальная психология коллектива: учебное пособие для студентов пед. ин-тов. / А.В. Петровский В. В. Шпилинский. - М. «Просвещение», 2008. - 454 с.
12. Филатова, Е. С. Соционика для всех / Е. С. Филатова. – СПб., 1999. – 274 с.
13. Андреевой, Г. М. Социальная психология: учеб. / под ред. Г. М. Андреевой. – М., 2000. – 214 с.
14. Бузник, А. И. Ролевые взаимоотношения в юношеской сборной команде по футболу / А. И. Бузник // Физическое воспитание студентов творческих специальностей.- 2002. -№ 2.- С. 12-16.
15. Электронный научный журнал [Электронный ресурс]:Современные проблемы науки и образования- Режим доступа: <https://scienceeducation.ru/ru/article/view?id=14551>
16. Никольская, Н. Анализ психологического климата / Н. Никольская // Практическая психология. - 2009. - №3. - С.12-17
17. Петровский, В.А. Социальная психология коллектива / В.А. Петровский, В.В. Шпалинский. – М.: Просвещение, 2007. – 176 с.
18. Прутченков, А.С. Социально-психологический тренинг межличностного общения / А.С. Прутченков. – М.: Знание, 2009. – 48с.
19. Некрасов, В.П. Психорегуляция в подготовке спортсменов / В.П. Некрасов, Н.А. Худадов. — М.: ФиС, 2005.-202 с.
20. Петровский, А.В. Психологическая теория коллектива / А.В. Петровский. - М., 1979.- 430 с.
21. Кузьмин, Е.С. Основы социальной психологии / Е.С. Кузьмин. - Л.:ЛГУ, 2007.-348 с.
22. Русалинова, А. А. Взаимоотношения в производственном коллективе и их совершенствование / А. А. Русалинова. - Л., 2007.- 119 с.
23. Неретин, А.В., Факторы, влияющие на формирование положительного социально-психологического климата в спортивной команде

/ Неретин, А.В., Комаров, А.П., Таможников, Д.В. // Современные проблемы науки и образования. - 2014. - № 5. -С. 35-36.

24. Платонов, Ю.П., Психология коллективной деятельности: Теоретико-методологический аспект / Ю.П. Платонов. - Л.: Изд-во Лен.ун-та, 2009.-181 с.

25. Педагогическая библиотека [Электронный ресурс] :Почебут, Л. Г., Чикер, В.А. Организационная социальная психология - Режим доступа: http://pedlib.ru/Books/1/0139/1_0139-107.shtml

26. Бойко В.В. Социально-психологический климат коллектива и личность / В.В. Бойко. – М.: Мысль, 2003. – 207с.

27. Егоршин, А.П. Основы управления персоналом: Учебное пособие для вузов. / Егоршин, А.П. - Н.Новгород: НИМБ, 2003. - 303 с.

28. Психология: учебник для техникумов физической культуры / Под ред. А.Ц. Пуни. – М.: Физкультура и спорт, 2004.-119 с.

29. Мастенбрук, У. Управление конфликтными ситуациями и развитие организации. / Мастенбрук, У. М.Инфра-М, 1996. – 93с.

30. Андреева, Г. М. Социальная психология: учеб.длявысш. шк. / Г. М. Андреева. - М.: Аспект-Пресс, 1999. - 375 с

31. Бабушкин, Г.Д. Психология деятельности тренера. / Бабушкин, Г.Д. Бобровский А.В. – Томск.: ТПУ, 2006. – 90с.

32. Гончаров, В.Д. О руководстве спортивной командой / В.Д. Гончаров // Теория и практика физической культуры. - Б.М., 1974 - №5. - С. 63-66.

33. Сысоев, Ю.В. Стиль руководства тренера спортсменами и спортивным коллективом // Сысоев, Ю.В. - МГАФК. - М., 1997. - С. 57.

34. Бабушкин, Г. Д. Психологическая совместимость и срабатываемость в спортивной деятельности / Г. Д. Бабушкин, Е. В. Кулагина. – Омск, 2001. – 110 с.

35. Журавлев, А.А. Стиль в современной психологии управления/ Журавлев А.А. - М.: Издание «Наука», 1996.- 340 с.

36. Диагностика - это... [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <http://insai.ru/slovar/diagnostika>
37. Афанасьева, Т.А. Социально-психологический климат организации / Т. А.Афанасьева // Мир психологии.-2002.-№2.-С.117
38. Коломейцев, Ю.А. Взаимоотношения в спортивной команде. / Коломейцев, Ю.А. – М.: ФиС, 1984. – 128с.
39. Ханин, Ю. Л. Психология общения в спорте / Ю. Л. Ханин. – М., 1980. – 209 с.
40. Обозов, Н. Н. Подходим ли мы друг к другу на работе и в личной жизни / Н. Н. Обозов. – Л., 1991. – 31 с.
41. Малинаускас, Р.К. Профилактика психических состояний спортсменов студенческих команд по баскетболу и футболу. /Р.К Малинаускас // Физическое воспитание студентов. - 2010. - №5. - С. 47-49.
42. Лигинчук, Г.Г. Психология профессиональной деятельности. / Лигинчук Г.Г. - М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2007. – 214 с.
43. Акперов, И.Г. Психология предпринимательства: учеб.пособие / И.Г. Акперов, Ж.В. Мосликова. - М.: Финансы и статистика, 2007. – 170 с.
44. Дьяченко, М.И. Психолого-педагогические основы деятельности руководителя. / Дьяченко, М.И. -М.: Воениздат, 1978 – 120
45. Сайт для аспирантов и молодых учёных, врачей-специалистов и организаторов, студентов и преподавателей. [Электронный ресурс]. - Расчет критерия корреляции Спирмена(онлайн калькулятор) - Режим доступа : // Internet. – <http://www.medstatistic.ru/calculators/calcsfirmen.html>
46. Корреляционный анализ Спирмена- Режим доступа : [Электронный ресурс]. - Режим доступа ://<http://forex365.ru/indicators/korrelyacionnyj-analiz-sfirmena.html>
47. Корреляционный анализ Спирмена, практический трейдинг в примерах:[Электронный ресурс]. -- Режим доступа :// <http://infofx.ru/torgovye-metody/korrelyacionnyj-analiz-sfirmena-prakticheskij-trejding-v-primerax/>

48. Коэффициент корреляции рангов Спирмена[Электронный ресурс]. - Режим доступа :// Internet. - <https://studfiles.net/preview/6062551/page:16/>

49. Петровский, В.А. Социальная психология коллектива / В.А. Петровский, В. В. Шпалинский. - М.: Просвещение, 2007. – 176 с.

50. Дарвиш, О. Б. Повышение уровня групповой сплочённости в спортивных группах и её влияние на психологическую устойчивость спортсменов[Электронный ресурс]. - Режим доступа :// Internet. – <https://elibrary.ru/item.asp?id=23737194&>

ПРИЛОЖЕНИЕ А

Методика 1. Критерии диагностики взаимоотношений(по Ф. Фидлер в обработке Ю. Л. Ханина, 1980).

Ниже приведены противоположные по смыслу пары слов, с помощью которых можно описать атмосферу в спортивной команде. Чем ближе к правому или левому слову в каждой паре вы поставите знак «х», тем более выражен этот признак в вашей команде.

Итак, для атмосферы в вашей команде характерно:

- | | | |
|----------------------|-----------------|----------------------|
| 1) Дружелюбие | 1 2 3 4 5 6 7 8 | Враждебность |
| 2) Согласие | 1 2 3 4 5 6 7 8 | Несогласие |
| 3) Удовлетворенность | 1 2 3 4 5 6 7 8 | Неудовлетворенность |
| 4) Продуктивность | 1 2 3 4 5 6 7 8 | Непродуктивность |
| 5) Теплота | 1 2 3 4 5 6 7 8 | Холодность |
| 6) Увлеченность | 1 2 3 4 5 6 7 8 | Равнодушие |
| 7) Сотрудничество | 1 2 3 4 5 6 7 8 | Отсутствие его |
| 8)Взаимоподдержка | 1 2 3 4 5 6 7 8 | Недоброжелательность |
| 9) Занимательность | 1 2 3 4 5 6 7 8 | Скука |
| 10) Успешность | 1 2 3 4 5 6 7 8 | Неуспешность |

Соотношение баллов к уровню благоприятных взаимоотношений:

- 10 – 20 отличные взаимоотношения;
- 21 – 40 хорошие взаимоотношения;
- 41 – 60 средний уровень взаимоотношений;
- 61 – 80 взаимоотношения ниже среднего;
- 81-100 плохой уровень взаимоотношений

Таблица 3 – Уровень микроклимата команды по методике 1

Критерий	Респонденты												
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
Дружелюбие Враждебность	1	3	4	3	2	3	3	3	3	3	1	2	3
Согласие Несогласие	2	1	2	2	3	2	1	3	3	1	1	3	2
Удовлетворенность Неудовлетворенность	2	4	2	2	1	1	3	2	2	2	1	2	3
Продуктивность Непродуктивность	2	2	3	3	2	3	2	2	3	2	1	3	2
Теплота Холодность	2	1	2	2	3	3	3	3	2	4	3	1	3
Увлеченность Равнодушие	2	5	2	3	2	2	5	4	2	4	2	2	3
Сотрудничество Отсутствие его	2	3	3	3	1	4	4	3	1	3	2	4	2
Взаимоподдержка Недоброжелательность	2	1	2	4	2	1	1	2	3	1	2	4	1
Занимательность Скука	2	2	1	1	2	3	3	2	2	2	1	3	2
Успешность Не успешность	1	3	3	2	2	4	2	3	2	3	1	4	3
Общая сумма	18	25	24	25	20	26	27	27	23	25	15	28	24
Средний бал	24												

Между игроками команды наблюдаются хорошие взаимоотношения, так средний бал 24, что подтверждает хороший уровень взаимоотношений в команде.

ПРИЛОЖЕНИЕ Б

Методика 2. «Тренер – спортсмен» по Н.Н. Обозову

Суть данной методики состоит в том, что респондентам представлены 25 суждения об их отношениях с тренером. Они должны дать точный ответ: «Да» либо «Нет». Средняя арифметическая оценка дает возможность представить своеобразный обобщённый «портрет» тренера, созданный его командой, по каждому компоненту и по итоговому показателю. Чем больше набранная сумма баллов, тем благоприятнее отношение к тренеру со стороны его учеников.

Таблица 4 - Значения, полученные в результате исследования команды по методике 2

№ игрока	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
Сумма баллов	16	23	20	20	20	20	25	18	22	21	14	25	21
Среднее значение						20							

Результаты диагностики показали что, отношение игроков к тренеру является благоприятными к как среднее значение – 20 баллов.

ПРИЛОЖЕНИЕ В

Методика 3. Выявление атмосферы в группе.

Авторами методики являются О. С. Михалюк и А. Ю. Шалыто. Методика разработана на кафедре социальной психологии факультета психологии Санкт-Петербургского университета.

Суть этой методики состоит в том, что нужно оценить атмосферу коллектива по следующим 16 критериям - дружелюбие, согласованность, взаимопонимание, сплоченность, слаженность, сотрудничество, взаимоуважение, поддержка, увлеченность, заинтересованность, успешность, стремление к успеху, продуктивность, самоотдача, профессионализм и целеустремленность.

Оценить нужно от 1 до 10. Чтобы сделать анализ методики, нужно высчитать средний балл, в общем, по каждому игроку и по каждому критерию. Границы: 0-3 – неудовлетворительно, 4-5 – удовлетворительно, 6-7 – хорошо, 8-10 – отлично.

Таблица 5 - Результаты исследования методики 3

№	Что выбирают																Ср.б
	а	б	в	г	д	е	ж	з	и	к	л	м	н	о	п	р	
1	7	6	6	8	8	9	6	8	6	8	7	9	7	9	7	6	8
2	8	9	8	9	8	9	8	9	9	9	9	8	8	9	8	9	9
3	7	8	8	8	6	7	8	7	6	7	6	7	8	8	8	6	7
4	8	8	10	8	9	9	8	9	9	10	8	8	9	8	9	8	9
5	7	9	8	6	8	6	8	6	9	7	8	9	8	8	7	7	8
6	9	8	8	7	8	9	6	8	7	7	7	8	6	9	7	8	8
7	8	9	8	9	8	6	8	6	8	6	6	9	8	8	9	7	8
8	8	8	7	7	6	8	7	7	8	9	8	7	6	8	7	7	7
9	8	9	9	9	8	9	9	9	8	9	9	8	8	9	10	7	9
10	10	6	8	9	5	8	9	10	7	6	8	6	7	8	8	6	8

Окончание таблицы 5

11	7	8	8	7	6	9	5	6	8	6	8	8	6	8	6	6	7
12	6	10	6	9	10	8	7	6	8	7	6	9	9	7	8	6	8
13	6	7	8	6	8	7	6	8	7	7	7	6	7	9	7	7	7
Ср.б.	8	8	8	8	8	8	7	8	8	8	7	8	7	8	8	7	Ср. 8

Проведенная методика команды показала, что атмосфера в команде соответствует отличному уровню, средний балл - 8.

Можно выделить следующие критерии - дружелюбие, взаимопонимание, сотрудничество, самоотдача и успешность (8 - 8), именно эти качества были выдвинуты вперед в нашей анкете.

ПРИЛОЖЕНИЕ Г

Методика 4. Выявление мотивов труда и отношения к труду

Разработана академиком Д.И. Заславским ВЦИОМ (Всероссийский центр исследования общественного мнения). Респонденту необходимо отметить выбранный мотив, каждый из мотивов имеет определенное количество баллов: 1 мотив - 10 баллов, мотив 2 - 8 баллов, 3 мотив - 6 баллов, 4 мотив - 4 баллов, мотив 5 - 2 балла.

Мотивы тренировочной занятости.

1 уровень - высшая ступень тренировочной мотивации, предполагающая, что тренировка для спортсмена важна и интересна независимо от результата;

2 уровень - тренировка признается делом важным, но не настолько, чтобы затмить другие стороны жизни;

3 уровень - тренировка рассматривается спортсменом почти исключительно как источник средств к существованию;

4 уровень - тренировка воспринимается как развлечение;

5 уровень - низший уровень мотивации к тренировкам, при котором тренировка является для игрока неприятной обязанностью.

В данной методике существует определенная дифференциация специалистов по группам и уровню тренировочной мотивации. Самым важным является профессиональный статус спортсмена, затем идет половой и возрастной дифференцирующие признаки.

Мотивы к дополнительной тренировке:

- 1) Стремление увеличить личные физические качества;
- 2) Стремление заработать похвалу тренера и родителей;
- 3) Возможность более полно реализовывать свои потребности и умения с тем, чтобы иметь интересный тренировочный процесс;
- 4) Завести новые знакомства.

Мотивы смены вида тренировочной команды:

- 1) Недостаточность использования потенциала;
- 2) Неудовлетворенность работы тренера;
- 3) Плохие неблагоприятные вредные условия для тренировок;
- 4) Неинтересны тренировочные занятия, отсутствие результата;
- 5) Потенциальная текучесть и уходы из-за опасения, что вас заменят.

Мотивы изменения вида спорта

- 1) Более высокий уровень тренеров;
- 2) Более приятный и интересный тренировочный процесс;
- 3) Хорошие условия для тренировок;
- 4) Стремление получить высокий разряд в спорте и сменить вид спорта где это проще сделать.

Таблица 6 - Выявления мотивов труда по методике 4

Кто выбирает	1 мотив	2 мотив	3 мотив	4 мотив
1	1	2	5	3
2	1	1	1	4
3	1	1	4	4
4	2	3	4	3
5	2	3	4	4
6	1	1	2	4
7	1	1	1	4
8	2	3	5	3
9	1	1	1	1
10	2	3	4	3
11	1	1	5	1
12	1	1	1	5
13	1	1	2	3
Средний балл		9		

Результаты диагностики: проводимое исследование выявило, 69% членов команды имеют высшую степень тренировочной мотивации, предполагающую, что тренировка для спортсмена важна и интересна независимо от результата, что соответствует 1 мотиву.

ПРИЛОЖЕНИЕ Д

Методика 5 «Формирование нормативных мотивов труда» (МГУ)

Эта методика разработана коллективом ученых Московского государственного университета им. М.В. Ломоносова.

Сущность метода в том, что мотивация представляется в виде совокупности следующих мотивов, образующих «мотивационный профиль» человека на основе нормативных характеристик:

- мотив преобразования – стремление к результату, совершенствованию в избранном виде спорта;
- мотив коммуникации – стремление помочь другому или не портить хороших отношений;
- прагматический мотив – стремление к удовлетворению различных потребностей или стремление не тратить лишнюю энергию;
- мотив кооперации – солидарность со всей командой или, службой, окружением;
- мотив конкуренции – стремление быть лучше других или не хуже других;
- мотив достижения – стремление преодолевать трудности, стремление к самосовершенствованию;
- мотив инноваций – настроенность человека на новые идеи, проекты и достижения.

Методика определяет степень выраженности этих мотивов.

Таблица 7 - Выявления мотивов труда по методике 5

Кто выбирает	Преобр.	Комм.	Прагм.	Кооп.	Конк.	Дост.	Иннов.
1	10	8	10	9	8	8	10
2	9	8	10	8	8	8	10
3	10	10	10	9	10	8	10
4	10	9	9	8	10	9	10
5	9	8	10	10	8	8	9
6	10	10	10	9	7	8	10
7	8	9	10	8	9	9	9

Окончание таблицы 7

8	10	10	9	7	10	10	10
9	9	10	9	9	10	9	10
10	9	9	10	7	8	9	9
11	10	8	8	8	8	9	8
12	8	9	9	8	9	8	10
13	10	7	10	8	10	8	9
Средний балл	9	9	9	8	9	8	9

По результатам диагностики можно сделать вывод что, в команде преобладают такие мотивы как: мотив преобразования, прагматический мотив и инновационный. Такие данные дают возможность сделать вывод что, члены команды стремятся к хорошему результату, игроки стараются совершенствоваться в избранном виде спорта, двигаться по намеченному плану, стараться не отвлекаться из-за мелочей, так же есть желание пробовать что-то новое, не останавливаться на достигнутом.

ПРИЛОЖЕНИЕ Е

Характеристика уровней социально-психологического климата в спортивной команде

К основным показателям характеристики СПК относятся такие показатели как: коллективизм, конфликтность, коммуникабельность, сотрудничество, доброжелательность, поддержка, ответственность, понимание, отношения с тренером.

«Отличный» уровень микроклимата: хорошее взаимодействие, чувство ответственности за коллектив (коллективизм), отсутствие конфликтов, решение проблем на раннем этапе их зарождения (конфликтность), постоянное общение участников команды в тренировочное и за его пределами время (коммуникабельность), хорошее взаимодействие игроков, для получения общего результата (сотрудничество), доброе отношение друг к другу, расположение друг к другу (доброжелательность), активная поддержка, оказание помощи при неудачах (поддержка), игроки понимают что несут ответственность за себя, членов своей команды и репутацию своей команды (ответственность), уважительные отношение к тренеру, чувство его авторитета, общение приближено к дружескому.

«Хороший» уровень микроклимата: результативное взаимодействие, чувство ответственности за коллектив, присутствуют небольшие конфликты между членами команды, недопонимания, но со временем накал приходит в норму, постоянное общение участников команды в тренировочное время и за его пределами время, результативное взаимодействие игроков, для получения общего результата, из-за присутствия конфликтов в команде присутствует недоброжелательность, активная поддержка, оказание помощи при неудачах, игроки понимают, что несут ответственность за себя, членов своей команды и репутацию своей команды, уважительные отношение к тренеру, чувство его авторитета, общение приближено к дружескому.

«Средний» уровень микроклимата: отсутствует коллективизм, присутствуют небольшие конфликты между членами команды, недопонимания, но со временем накал приходит в норму, плохая коммуникабельность игроков, общение происходит между отдельными членами команды, общение отдельными группами, хорошее взаимодействие игроков, для получения общего результата, из-за присутствия конфликтов в команде, присутствует недоброжелательность, активная поддержка, оказание помощи при неудачах, игроки понимают, что несут ответственность за себя, членов своей команды и репутацию своей команды, уважительные отношение к тренеру, чувство его авторитета, общение приближено к дружескому.

Уровень микроклимата «ниже среднего»: отсутствует коллективизм, присутствуют небольшие конфликты между членами команды, недопонимания, но со временем накал приходит в норму, плохая коммуникабельность игроков, общение происходит между отдельными членами команды, общение отдельными группами, отсутствует взаимодействие игроков, из-за присутствия конфликтов в команде, присутствует недоброжелательность, каждый работает на личный результат, поддержка практически отсутствует, нет взаимопомощи, игроки понимают, что несут ответственность за себя, членов своей команды и репутацию своей команды, уважительные отношение к тренеру, чувство его авторитета, общение приближено к дружескому.

«Низкий» уровень микроклимата: отсутствует коллективизм, присутствуют небольшие конфликты между членами команды, недопонимания, но со временем накал приходит в норму, плохая коммуникабельность игроков, общение происходит между отдельными членами команды, общение отдельными группами, отсутствует взаимодействие игроков, из-за присутствия конфликтов в команде, присутствует недоброжелательность, каждый работает на личный результат, поддержка практически отсутствует, нет взаимопомощи, игроки считают, что

не несут ответственности ни за кого кроме себя, остро выстроены отношения с тренером, нет уважения, ни игроков к тренеру, ни тренера к игрокам.

ПРИЛОЖЕНИЕ Ж

Коэффициент корреляции Спирмена

Коэффициент корреляции Спирмена - мера линейной связи между случайными величинами. Корреляция Спирмена является ранговой, то есть для оценки силы связи используются не численные значения, а соответствующие им ранги. Коэффициент инвариантен по отношению к любому монотонному преобразованию шкалы измерения [45].

Описание метода ранговой корреляции Спирмена

При наличии двух рядов значений, подвергающихся ранжированию, рационально рассчитывать ранговую корреляцию Спирмена. Такие ряды могут представляться:

- парой признаков, определяемых в одной и той же группе исследуемых объектов;
- парой индивидуальных соподчиненных признаков, определяемых у 2 исследуемых объектов по одинаковому набору признаков;
- парой групповых соподчиненных признаков;
- индивидуальной и групповой соподчиненностью признаков.

Метод предполагает проведение ранжирования показателей в отдельности для каждого из признаков. Наименьшее значение имеет наименьший ранг. Этот метод относится к непараметрическому статистическому методу, предназначенному для установления существования связи изучаемых явлений:

- определение фактической степени параллелизма между двумя рядами количественных данных;
- оценка тесноты выявленной связи, выражаемой количественно.

Корреляционный анализ

Статистический метод, предназначенный для выявления существования зависимости между 2 и более случайными величинами

(переменными), а также ее силы, получил название корреляционного анализа.

При его использовании возможны варианты развития событий:

- наличие корреляции (положительная либо отрицательная);
- отсутствие корреляции (нулевая).

В случае установления зависимости между переменными речь идет об их коррелировании. Иными словами, можно сказать, что при изменении значения X , обязательно будет наблюдаться пропорциональное изменение значения Y .

В качестве инструментов используются различные меры связи (коэффициенты). На их выбор сказывается влияние:

- способ измерения случайных чисел;
- характер связи между случайными числами.

Существование корреляционной связи может отображаться графически (графики) и с помощью коэффициента (числовое отображение) [46].

Заметим, что существует и более тонкая градация силы связи, представленная шкалой Чертока, отображенной в таблице:

Таблица 8 – градация силы связи по Чертоку

Коэффициент корреляции	Характеристика силы связи
$ r_{xy} < 0,1$	связь практически отсутствует
$0,1 < r_{xy} < 0,3$	слабая связь
$0,3 < r_{xy} < 0,5$	умеренная связь
$0,5 < r_{xy} < 0,7$	связь средней силы
$0,7 < r_{xy} < 0,9$	сильная связь
$0,9 < r_{xy} < 1$	очень сильная связь

Цель корреляционного анализа

Корреляционный анализ не позволяет установить причинную зависимость между исследуемыми переменными.

Он проводится с целью:

- установления зависимости между переменными;
- получения определенной информации о переменной на основе другой переменной;
- определения тесноты (связи) этой зависимости;
- определение направления установленной связи.

Ранги Спирмена

Коэффициент ранговой корреляции Спирмена позволяет статистически установить наличие связи между явлениями. Его расчет предполагает установление для каждого признака порядкового номера - ранга. Ранг может быть возрастающим либо убывающим.

Количество признаков, подвергаемых ранжированию, может быть любым. Это достаточно трудоемкий процесс, ограничивающий их количество. Затруднения начинаются при достижении 20 признаков.

Для расчета коэффициента Спирмена пользуются формулой:

$$\rho_{xy} = 1 - \frac{6 \sum d^2}{n(n^2 - 1)} \quad (1)$$

где:

n - отображает количество ранжируемых признаков;

d - разность между рангами по двум переменным;

$\sum(d^2)$ - сумма квадратов разностей рангов[48].

Результаты корреляции Спирмена: связь между методикой 1 и методикой 2 (r) = 0.6, такой результат свидетельствует прямой связи, связь сильная. Связь между методикой 2 и 3 (r) = 0.5, взаимосвязь прямая, умеренная. Связь между методикой 3 и 4 = 0.5, связь прямая, умеренная.

Вычисленный коэффициент больше критического, делаем вывод, что полученное значение достоверно с $p \leq 0,05$.

На основании проведенного корреляционного анализа представляется возможным сделать вывод о том, что корреляционная связь установлена. Это говорит о том, что диагностические элементы взаимосвязаны и набор их неслучаен.

ПРИЛОЖЕНИЕ 3

Практическиерекомендации по повышению уровня социально-психологического климата в спортивной команде

Существует множество методов, позволяющих поддерживать и совершенствовать уровень микроклимата в спортивной команде. Центральное место в формировании социально-психологического климата и успешности команды принадлежит, безусловно, тренеру. Вследствие этого ему необходимо быть осведомленным о психологическом состоянии команды для того, чтобы совершать оправданные и логичные действия, направленные на общую мотивацию команды к тренировочному процессу и соревновательной деятельности, сплочение коллектива, поощрение игроков. Это не просто, т.к. игроки команды отличаются не только личностными характеристиками, но и имеют разный уровень способностей [49; 50].

Для повышения уровня социально-психологического климата в спортивной команде тренеру необходимо:

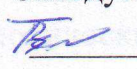
1. Провести мероприятия по сплочению коллектива (собрания, совместный отдых, совместные праздники, командные традиции).
2. Способствовать формированию коллективного мнения (совместный просмотр видеоматериалов, анализ результатов игр, тренировок, информации СМИ, участие в спортивных праздниках).
3. Содействовать формированию коллективного настроения (мастер-классы; встречи с футболистами высших дивизионов; оказание социальной помощи)
4. Регулировать межличностные взаимоотношения (квесты, спортивные эстафеты, веселые эстафеты, внутрикомандные соревнования).
5. Оптимизировать стиль руководства (рекомендуем использовать смешанный стиль).
6. Повысить мотивацию к тренировочным занятиям (улучшение тренировочных условий, оценка и поощрение достигнутых результатов).

7. Создавать ситуации, где игроки стремятся освоить определенный навык, работая вместе (тренировочные задания).

8. Создавать для каждого игрока в команде чувство, что он является неотъемлемой частью её (индивидуальная психологическая поддержка и настрой, «памятка» от «звезды»).

Федеральное государственное автономное
образовательное учреждение
высшего образования
«СИБИРСКИЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

Институт физической культуры, спорта и туризма
Кафедра теоритических основ и менеджмента физической культуры и
туризма

УТВЕРЖДАЮ
Заведующий кафедрой
 В.М.Гелецкий
« 20 » июня 2018 г.

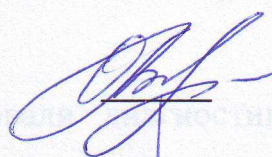
БАКАЛАВРСКАЯ РАБОТА

49.03.01 – Физическая культура

**ДИАГНОСТИКА СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО КЛИМАТА
СПОРТИВНОЙ КОМАНДЫ**

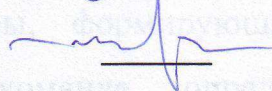
(НА ПРИМЕРЕ МИНИ-ФУТБОЛЬНОЙ КОМАНДЫ
КРАСНОЯРСКОГО КРАЯ)

Научный руководитель



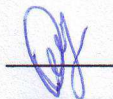
к. п. н., доцент Гонтарь О.П.

Выпускник



Мурзин С.М.

Нормоконтролер



Орел К.В.

Красноярск 2018