**ЛЕКЦИЯ 013. КОНФЛИКТЫ В СПОРТИВНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ, ИХ ПРОФИЛАКТИКА. КОНФЛИКТЫ В СПОРТИВНО-ПЕДАГОГИЧЕСКОМ ВЗАИМОДЕЙСТВИИ.**

Главная содержательная сторона спортивной деятельности заключается в стремлении спортсмена или команды к превосходству над противником. Зачастую такое противоборство характеризуется нарушением моральных норм поведения, спортивной этики, ущемлением одной из существенных потребностей личности, связанных с ее социальным статусом, притязаниями, престижем и т.д. и может привести к конфликту.

**Конфликт (***от лат.conflikto. are—сталкиваться, бороться***)-**столкновениепротивоположно направленных целей, интересов, позиций. В конфликте выделяют: конфликтную ситуацию, инцидент, конфликтное взаимодействие.

***Виды конфликта:*** по уровню (в системе «спортсмен-спортсмен» и «тренер-спортсмен»), по охвату (межличностный и межгрупповой), по особенностям инцидента (открытый и скрытый), по влиянию на деятельность (конструктивный и деструктивный). Конфликт может выполнять как положительные, так и отрицательные функции. ***Конструктивные конфликты***направлены на решение задач и достижение цели, иногда позволяют обнаружить «болевые» точки взаимоотношений членов группы и оказать позитивное влияние. ***Деструктивный конфликт*** не способствует достижению желаемого результата, делит команду на подгруппы или даже приводит к разрыву отношений, снижая эффективность совместной деятельности.

Причины возникновения конфликта: объективные (*условия проживания спортсменов, питание, досуг, спортивный инвентарь, качество судейства соревнований, взаимоотношения с обслуживающим персоналом…*) и субъективные *(личностные качества спортсменов и тренера: стремление к лидерству, доминирование, агрессивность, низкая эмоциональная устойчивость…).* Особенно остро они проявляются в экстремальных условиях соревнований. Вряд ли можно рассчитывать на то, что их удастся избежать, это невозможно в среде, где есть конкуренция.

Рассматривая конфликт как динамическое явление, необходимо выделить в нем следующие этапы: предупреждение конфликта, развитие, разрешение и выход из конфликта .

Конфликтом нужно уметь эффективно управлять. Рекомендуются следующие ***меры профилактики конфликтов:*** а)постоянно держать в поле зрения характер взаимоотношений спортсменов в группе, фиксировать его изменения; б)заботиться об установлении доверительных отношений со спортсменами, чтобы получать всю необходимую информацию от них самих, не прибегая к помощи посредников; в)грамотно пользоваться критериями оценки- нормативным, сопоставительным и личностным- для регуляции отношений в команде по линии «сотрудничество- конкурентность» ; г)переводить конфликтные ситуации между спортсменами в русло спортивного соперничества, где они могли бы выявлять отношения в рамках правил; д)содействовать формированию благоприятного социально- психологического климата в команде путем утверждения справедливых норм взаимоотношений.

**Конфликты в спортивно-педагогическом взаимодействии**

Сложившиеся в педагогике спорта традиции анализа взаимодействия «тренер - спортсмен», «спортсмен - спортсмен», «тренер - тренер» ориентированы в первую очередь на поиск оптимальных форм кооперирования. В совместной спортивной деятельности участвуют люди, различные по профессиональной подготовке, жизненному опыту, индивидуальным чертам характера, темперамента и т.п. Эти отличия неизбежно накладывают свой отпечаток на оценки и мнения, порождая порой противоборство, которое часто сопровождается эмоциональным возбуждением. Практика показывает, что отсутствие взаимопонимания между спортивным педагогом и его учениками или между спортсменами может привести к конфликтным отношениям, взаимному противодействию людей на социальном, поведенческом, психологическом уровне. Всё это возникает на основе реальных или мнимых, объективных или субъективных, в различной степени осознанных, оценочных, мотивационных, характерологических противоречий, которые сопровождаются высоким напряжением и дисгармонией эмоциональных состояний.

Спортивный педагог должен осознавать необходимость своевременного предупреждения конфликтных отношений. Это вызывается тем, что если они не преодолеваются, то разлагая команду, снижая её сплоченность, угнетающе влияют на спортсменов, сковывают инициативу, отрицательно сказываются на психологической атмосфере и росте результатов.

Умение тренера действовать в конфликтной ситуации всегда было значимым для развития личности спортсмена. В условиях профессионального и олимпийского спорта необходимость в этом не уменьшается в виду трудностей достижения наивысших результатов, возросшей цены ошибок, вызванных конфликтами, несогласованностью, межличностной напряженностью. В некоторых ситуациях столкновение оценок и мнений заходит столь далеко, что интересы дела отходят на второй план, а борьба становится самоцелью.

Следовательно, важной задачей спортивного педагога является не только профилактика и ликвидация конфликтов, но и умение управлять ими. Конфликты могут иметь разнообразные последствия для группы. Известно, что существуют такие ситуации, при которых попытка избежать возможного конфликта приводит к снижению эффективности соревновательной и тренировочной деятельности или даже к деструктивным последствиям для команды.

Конфликт в спортивно-педагогической деятельности часто проявляется как стремление тренера утверждать свою позицию и как протест спортсмена против направленной оценки его поступка. Не всегда спортсмену легко выполнять каждый день требования тренера, поэтому могут быть естественные незначительные нарушения общего порядка, возможны ссоры, обиды, смена настроения и т.п. Правильно реагируя на поведение своих учеников тренер берет ситуацию под свой контроль, при поспешности в оценках педагогическая ситуация может перейти в конфликт.

Конфликты надолго разрушают систему взаимоотношений между тренерами и учениками, вызывают неудовлетворенность своей работой.

Умение педагога тренера действовать в конфликтной ситуации всегда значимо для его профессионального развития. Необходимость в этом не уменьшается, в виду усложнения задач управления тренировочным процессом, возросшей цены ошибок, вызванных в том числе конфликтами, несогласованностью, межличностной напряженностью. В некоторых ситуациях столкновение оценок и мнений заходят столь далеко, что интересы дела отходят на второй план, а борьба становится самоцелью.

Спортивный педагог должен четко осознавать необходимость своевременного предупреждения возникновения конфликтных отношений. Это вызывается тем, что если они не преодолеваются, то разлагая команду, снижая ее сплоченность, угнетающее влияют на людей, сковывают их инициативу, отрицательно сказываются на психологическом климате.

**Основные понятия и определения конфликтного взаимодействия**

У большинства людей слово «конфликт» вызывает самые неприятные ассоциации. Человек вступает в конфликтные ситуации, если по его мнению нарушена справедливость, что-то делается не так как он считает правильным, затрагивается чувство собственного достоинства. Конфликт в спортивно-педагогической деятельности (А.В. Петровский, М.Г. Ярошевский) определяют как «столкновение противоположно направленных, несовместимых друг с другом тенденций, отдельно взятого эпизода в сознании, в межличностных отношениях индивидов или групп людей, связанных с отрицательными эмоциональными переживаниями».

Конфликт как предмет познания может быть определен исходя из разных подходов. Прежде всего, конфликт - это явление межличностных и групповых отношений. Функциональная роль конфликта обусловлена необходимостью с целесообразностью изменений в человеческих отношениях. С точки зрения целей конфликт отражает стремление человека утвердить защищаемую идею, принцип, поступок. С точки зрения состояний межличностных отношений конфликт представляет собой деструкцию этих отношений на эмоциональном или поведенческом уровне.

Всякое разногласие, спор разворачиваются с конфликтной ситуации. Началом её является инцидент, т.е. действия, направленные на создание конфликта. Его участники называются оппонентами (от латинского opponen - противополагающий, выражающий). Конфликтная ситуация состоит из участников и объекта конфликта, т.е. той причины из-за которой оппоненты вступают в противоборство. Таким образом, конфликт - это конфликтная ситуация плюс инцидент.

В определенном смысле они независимы. Например, конфликтная ситуация может определяться объективными обстоятельствами, а инцидент случайными.

Кроме того конфликтная ситуация может создаваться оппонентами намеренно, ради достижения определенной цели, но в тоже время может образоваться и случайно, в силу психологической несовместимости спортсменов.

У каждого из оппонентов есть своя внутренняя причина, толкающая его на конфликт, она называется предметом конфликта. Предмет конфликта отличается от объекта, поскольку объект по отношению к оппонентам выступает как внешняя сущность. Однако конфликтное взаимодействие между одними и теми же оппонентами может оказаться безразличным к объекту и держаться только на предмете. Например, наличие личной неприязни при объективных причинах их противоборства. В случае разрешения конфликта личная неприязнь может оставаться и являться потенциальным источником возникновения нового конфликта.

Таким образом, конфликт можно понимать как одно из средств самоутверждения и преодоления отрицательных тенденций личности; как процесс, представляющий собой ситуацию не найденного выхода и развитие действий на пути поиска средств стабилизации отношений, как одно из крайних средств регулирования межличностных отношений.

**Классификация конфликтов.**

В работах специалистов по физическому воспитанию и спорту изложено до 20 подходов к классификации конфликтов по различным основаниям. Достаточно широко распространено деление конфликтов на деловые и эмоциональные. Деловой конфликт происходит из-за вполне конкретных причин, к числу которых можно отнести несовпадение взглядов на права, обязанности и ответственность. В отличие от делового, эмоциональный конфликт протекает в форме, когда отношения между его участниками выглядит как перманентно враждебные, для которых объект конфликта всегда отыщется. Источники эмоциональных конфликтов кроются либо в личностных качествах оппонентов, либо в их психологической несовместимости. Особенностью развития делового конфликта является определенная вероятность того, что он может превратиться в эмоциональный, в результате чего формируется негативное отношение оппонентов друг к другу, они теряют свою объективность.

Выделяют конфликтные и деструктивные конфликты. Первый разрешается открытым обсуждением назревших проблем, для второго характерно понижение эффективности деятельности. Конфликты подразделяют на вертикальные, возникающие во взаимоотношениях руководителей и подчиненных (тренеров и спортсменов), и горизонтальные (или между спортсменами или между тренерами), которые касаются взаимоотношений людей разного статуса.

По объему конфликты различают на глобальные (когда им охвачены все, кто находится в зоне действия конфликта) и парциальные (т.е. парный конфликт, между двумя лицами или группами). Конфликты могут быть кратковременными и затяжными.

В зависимости от эмоционального состояния людей выделяют конфликты с высоким или умеренным эмоциональном накалом. Как динамическое явление рассматривают конфликты стихийные или запланированные (спровоцированные или инициативные, кратковременные или затяжные, управляемые, неуправляемые и спонтанные). Могут быть конфликты оправданные и неоправданные.

Основанием для классификации конфликтов, как правило, выступают: источники, содержание, значимость конфликтных факторов, функциональные последствия.

Конфликты можно классифицировать также и по форме их проявления:

внутриличностные, представляющие собой столкновение между примерно равными по силе, но противоположными направлениями, интересами, потребностями, влечениями, мотивами и т.д.;

межличностные, которые определяются как ситуация, где действующие лица либо преследуют несовместимые цели и реализуют противоречивые ценности, либо одновременно в конкурентной борьбе стремятся к достижению одной и той же цели, которая может быть достигнута только лишь одной из сторон;

межгрупповые, когда конфликтующими сторонами выступают группировки, преследующие несовместимые цели и препятствующие друг другу на пути их осуществления.

**Причины конфликтов в спортивной деятельности**

Среди множества вопросов, возникающих при обсуждении проблемы конфликта, одним из наиболее сложных является вопрос о факторах, обуславливающих возникновение и протекание конфликта. В качестве этих факторов выступают некоторые социальные явления, особенности характера и психологические свойства спортсменов их социальные установки, жизненные позиции, взгляды и т. п. Межличностный конфликт обычно не возникает мгновенно, ему предшествуют скрытые причины психологического порядка.

Причиной межличностных конфликтов могут быть также ложные образы конфликтов. В этом случае объективно конфликтная ситуация отсутствует, но некоторые члены команды полагают, что их отношения носят конфликтный характер. Подобное восприятие взаимных отношений обусловлено, в частности, неправильным истолкованием мнений, высказываний, поступков одного человека другим. Почему же у людей возникает искаженное представление об отношениях друг к другу? Одна из причин - недостаток неформального общения. Другая - психологическая скованность, неумение или опасение показать окружающим свою расположенность, внимательность. Некоторые люди подчеркнуто поддерживают дистанцию во взаимоотношениях. Естественно, издержками такой тактики поведения является искаженное представление друг о друге. Межличностные конфликты не приносят, как правило, пользы, они наносят моральный, психологический, порой и материальный ущерб. Особенно это нетерпимо в сборных олимпийских и профессиональных команд. Спортивная деятельность немыслима без постоянного общения соперников и партнеров. Взаимоотношения их складываются на основе совместных тренировок, соревнований, сборов отдыха и под влиянием реальных условий жизни в стране и за рубежом. Нельзя не учитывать, что наряду с партнерством и дружбой в команде могут возникать и неблагоприятные взаимоотношения.

Анализ спортивной деятельности позволяет определить причины или источники возникновения межличностных конфликтов в командах. Помимо указанных ранее такими могут быть следующие: неуравновешенность характера у отдельных спортсменов, неумение владеть собой и контролировать свои импульсивные действия, раздражительность, болезненная восприимчивость к словам. Это может быть не только результатом плохого воспитания, но и следствием перенапряжения, усталости.

Легко вступают в конфликт с окружающими прежде всего люди с неподдающимся, негибким характером, те, кто неспособен переносить поведение, противоречащее их принципам и ценностным критериям. Как правило, такие люди инертны, они медленно привыкают к новой обстановке, не общительны и не выносят компромиссов.

Другой причиной конфликта, кроме негибкого поведения, может быть стойкое стремление завоевать признание и уважение окружающих и занять более престижное и влиятельное положение в группе. Такой человек считает себя сведущим во всем, не всегда считается с окружающими. Как правило, это связано с неправильными представлениями некоторых спортсменов о своей роли в команде. Они возникают потому, что будучи равными, они выполняют в команде функции неодинаковой ответственности. Это обусловлено различным спортивным опытом, знаниями, мастерством и стремлением выделиться за счет преувеличения своего вклада в общую победу, искаженного представления о себе и своих возможностях, что в конечном счете и может привести к конфликту с другими игроками.

В этой связи интересны записи В.В. Тихонова, который долгое время возглавлял команду ЦСКА по хоккею с шайбой. В. Капустин и Х. Балдерис, вспоминает Виктор Васильевич, по праву считались непререкаемыми лидерами в прежних своих клубах, оба привыкли быть на острие атаки, но и привыкли, что партнеры играют на них, а нередко и за них. В сборной же предстояло перестраиваться, не все же гладко, долго не могли найти общего языка с центрфорвардом Жлутковым, тоже мастером высочайшего класса. Не хватало одного - желания. Когда перелом наступил, Виктор и Хелмут сумели построить игру так, что главными стали интересы команды, а не личный престиж. Это были лидеры, ведущие за собой товарищей, старающиеся взвалить на плечи ношу потяжелее, чтобы легче было партнерам.

К конфликту в межличностных отношениях может привести и смещение личных установок некоторых игроков в сторону от интересов на сферу маленьких групп, а затем переход в другую команду. Возникает ситуация, когда требования тренера игнорируются определенной частью спортсменов и команда расчленяется на нежелательные группировки.

Возникновение конфликтов зависит также и от того как спортсмен переносит фрустрацию, чувство безысходности при поражении. Фрустрация возникает в том случае, когда человек наталкивается на препятствие, которое оказывается для него непреодолимым или которое он воспринимает как таковое. Часто возникающая фрустрация может придать характеру человека стойкие черты: одним агрессивность и злобность, другим - равнодушие и безразличие.

Еще одним возбудителем конфликтов может быть неспособность осознать многочисленность и непредсказуемость социальных ситуаций. В этом случае человек не умеет взвешивать возможные варианты поведения. Ему не нравится собирать дополнительные сведения и анализировать их; вместо этого он быстро выносит решение, зачастую максималистское.

Интересно, что конфликты в равной мере могут быть обусловлены как излишним конформизмом, так и его противоположностью - негативизмом. При излишним конформизмом мы имеем дело с беспринципным поведением, подтвержденным влиянию случайных обстоятельств, при котором собственное мнение, позицию, поступки во что бы то ни стало стараются приспособить к мнению и поступкам окружающих. Конформисты легко поддаются влиянию и внушению. При негативизме люди оказывают бессмысленное упрямое сопротивление, которое в молодом возрасте, в период активного физического развития проявляется в строптивости, направленной против взрослых.

Благоприятная почва для конфликтов проявляется и в том случае, если общее представление человека о том, каким он должен быть (его идеальный образ), не совпадает с его действительной самооценкой. Видимо, недостаточная адаптивность и прозорливость в общении непосредственно связана с крайне заниженной самооценкой, для компенсации которой и создан сверх совершенный идеальный образ. Человек пытается привести себя в соответствие с этим представлением и свои недостатки толкует как добродетели. Это несложно сделать, потому что одни и те же качества можно толковать по-разному (агрессивность, например, принимать за настойчивость и силу). В дальнейшем такой спортсмен может отчаянно ухватиться за свой идеальный образ и стать негибким в общении, потому что у него уже не остается времени и энергии для самопознания и выбора целесообразный манеры поведения. Стараясь жить в соответствии с нереальным идеалом, человек «перегибает палку» и попадает в затруднительное положение. Затруднения возникают и тогда, когда к окружающим предъявляются нереальные требования, исходящие из идеального «я».

В случае второго варианта - когда самооценка спортсмена с самого начала завышена, - снова возникают конфликты, потому что в первую очередь сопротивление будут оказывать близкие люди, в том числе тренер, затем могут появиться расхождения с действительными возможностями. Тот кто игнорирует разрыв между идеальным «Я» и своими неудачами, часто капризничает, обижается, ведет себя неадекватно, становится злым и подозрительным ко всем.

Объективная самооценка - важное условие не только успешных человеческих взаимоотношений, но и обеспечение работоспособности на тренировках, душевного покоя личности и благоприятной психологической атмосферы в команде.

Все названные предпосылки межличностных конфликтов объединяет одно обстоятельство - их можно снизить, если вести продуманную воспитательную работу с каждым спортсменом, изучать особенности его характера, нацеливать на самовоспитание, анализ своих поступков, возможностей, следить за поведением.

Манера поведения - фактор не наследственный это результат жизненного опыта. Умение помочь ученику выбрать наиболее подходящий является очень существенным для организации спортивно-педагогического взаимодействия.

Организуя учебно-тренировочный процесс, опытный спортивный педагог учитывает, что истоки конфликтов могут быть и в разных сферах повседневной работы. Прежде всего, в основе многих конфликтов лежит, как правило, несоответствие ожиданий людей и возможностей их реализации. У каждого спортсмена сформированы определенные потребности, желания, интересы, взгляды, свои представления о справедливости, организации тренировочного процесса, быта, которые имеются в реальности. Отдельные недостатки расцениваются как невнимательное отношение к ним. Располагая данными о личностных особенностях учеников, тренер получает информацию о возможных причинах конфликтов в команде

Условия возникновения конфликтов. В отличие от причин конфликтов, которые могут быть следствием неадекватности восприятия условий спортивной деятельности всегда реальны и конкретны. Они существуют объективно, хотя и могут подвергаться определенным целенаправленным изменениям. Условия, которые могут определенным образом влиять на возникновение межличностных конфликтов в командах, можно сгруппировать по следующим признакам:

длительное общение в типовой среде, сужение сферы восприятия и преобладание действия, что в конечном счете может ограничивать внутренней рост творчества и фантазии;

непрерывная запись циклограммы спортивной деятельности;

излишняя опека тренером своих учеников во имя достижения высшего результата;

снисходительное отношение спортивного педагога к своим ученикам, которое выражается в терпимости, всепрощение недостойных поступков.

Важнейшее условие для возникновения конфликтов в спортивно-педагогическом взаимодействии - поведение тренера, свойственные ему восприятия и понимание характера спортсменов, определение своей позиции в конфликте.

С поведенческой характеристикой тренера наиболее тесно связаны не только индивидуально психологические особенности его личности, но и тип общей установки по отношению совместной спортивной деятельности.

На этой основе можно выделить три типа ориентации спортивного педагога. Ориентация на эффективное выполнение профессиональных задач предполагает, что тренер ясно представляет цели спортивной деятельности, пути и методы их достижения, грамотно использует методы психологии и педагогики. Как правило, такой специалист трудолюбив, инициативен, самостоятелен, хорошо знает личностные особенности учеников, их физические и психические возможности. Такой человек полезен для дела, но работать с ним трудно. Так как он мало заботиться и о себе, и о других, к людям относится лишь как к средству решения задач.

При ориентации на других людей, на взаимодействие с ними, тренер заботится о них, стремится помочь им. Он уважает чужое мнение, однако в критической ситуации может пожертвовать результатами, чтобы не испортить отношения с другими.

При ориентации на себя люди строптивы и агрессивны, подозревая, что иначе кто-то будет мешать им или воспользуется результатами их труда. Болезненно реагируя на успех других, они предъявляют повышенные претензии, хотя на самом деле не уверены в себе и в глубине души опасаются провала. Это трудный тип, он несет конфликты внутри себя, но будучи не в силах признать это, ищет повода для обвинения обстоятельств. Такой тренер главным образом, ориентирован на выполнение административных функций.

Каждый человек обычно имеет все три вида ориентации, развитые в различной степени. Направленность личности определяется преимущественным развитием одного из них, и в сочетании с позитивными устремлениями, определяет активность личности.

В реальной практике можно выделить и другие частные психологические особенности, которые характеризуют личность тренера и организационные принципы его работы с командой. Положительным в психологическом отношении является так называемый контактный стиль руководства, при котором он предпочитает тесно сблизиться с людьми, создать с ними эмоциональный контакт основанный на общности мотивов и целей деятельности, интересов, способов решения поставленных задач, справедливо считая, что сплоченность команды служит важнейшей предпосылкой оптимальных взаимоотношений.

Тренер оказывает непосредственное влияние на спортсменов. Его личностные качества, стиль поведения не так очевиден, поскольку существует разница в возрасте и жизненном опыте. Поэтому для тренера огромное значение имеет общее доброжелательное отношение со стороны спортсменов. Общий психологический настрой в значительной мере предопределяет, будут ли его ученики замечать в своем наставнике только недостатки или же, наоборот, только положительные качества, а недостатки воспринимать как отдельные промахи.

Такой настрой создается, по-видимому, восприятием внешнего облика, случайно услышанным разговором тренера с родителями учеников, его коллегами. Все это, казалось бы, мелочи, но именно по ним судят ученики в своей массе о педагоге, именно из них они составляют себе целостное представление о его облике. При этом в ход идут умозаключения, аналогии или даже, отбросив всякую логику, руководствуются первым впечатлением, чувством симпатии или антипатии. Стараясь воссоздать себе целостный облик своего тренера, но не имея для этого достаточных данных, ученики интуитивно, чтобы не сказать произвольно, «достраивают» недостающие элементы в его личности или по косвенным данным заключают об их наличии или отсутствии. Для спортивного наставника все имеет значение. Манеры общения, доброжелательное выражение лица, со вкусом подобранная, соответствующая одежда, внимание и предупредительность --все это в совокупности создает тот общий фон, на котором разворачивается спортивно-педагогическое взаимодействие.

Конфликты могут оказывать различное влияние на психологический климат команды:

положительное, если он разрешается объективно и своевременно, если утверждается истина, искореняются трения спортсменами;

негативное, когда конфликты не разрешаются объективно, или разрешаются только частично.

Последнее может иметь далеко идущие последствия в возникновении конформизма. Крайняя степень конформизма - приспособленчество, которое может проявляться в лицемерном поведении. Основными причинами приспособленчества может быть прежде всего стремление уйти от необходимости отстаивать свою точку зрения в силу неподготовленности, неуверенности в правильности своей позиции, осторожности. Явление приспособленчества крайне нежелательно. Приспособленец не раскрывает себя, остается при своем мнении, которое неизвестно и часто бывает предвзятым. Такой человек является слабым, ненадежным звеном команды, снижает ее сплоченность.

Проблема конфликтов, возникающих в совместной спортивной деятельности необычно широка. Спортивное взаимодействие эффективно лишь тогда, когда правильно определены все функции, в которых поведение члена команды может варьироваться, не вызывая нарушения плодотворных тренировок и соревнований.

**Педагогические конфликты.**

Педагогическую деятельность можно отнести к тем видам деятельности, для которых содержание и характер отношений между её участниками являются залогом её успеха. Воспитательное влияние спортивного педагога во многом определяется теми отношениями, которые сложились с учениками: у одних -ученики открыты и правильно реагируют на требования, у других - наблюдаются конфликты, замечания вызывают возражения.

Педагогическое влияние может быть успешным только в том случае, если рассматривать воздействие педагога как взаимодействие, а основным средством влияния является общение с учениками при организации различных видов деятельности.

Среди потенциально конфликтогенных педагогических ситуаций можно выделить следующие:

конфликты учебно-тренировочной деятельности, возникающие по поводу выполнения учеником тренировочных заданий;

конфликты поведения, возникающих по поводу какого-либо поступка ученика;

конфликты отношений, возникающие на эмоциональном уровне в сфере спортивно-педагогического взаимодействия.

Педагогические конфликты имеют и свои особенности. Суть их сводится к следующему:

участники конфликтов имеют различный социальный статус тренер - ученик, чем определяется их разное поведение в конфликте;

разница возраста и жизненного опыта участников разводит их позиции в конфликте, порождает разную степень ответственности за ошибки при их разрешении;

профессиональная позиция тренера в конфликте обязывает его взять на себя инициативу в его разрешении, так как ошибки порождают новые ситуации, в которые могут быть включены другие ученики.

Содержание ситуаций и конфликтов с учениками изменяется в разные возрастные периоды психологического и физического развития.

Для**младшего школьного возраста** взаимодействие с учениками происходит на фоне ярко выраженной потребности ребенка быть рядом с тренером, желание быть замеченным, понравиться, поделиться переживаниями.

Причины конфликта могут быть в:

быстром утомлении ученика, возрасте, упрямстве, переходящем в «ступор»;

слабой саморегуляции своих эмоций и действий, нереализованной потребности в движениях;

неуравновешенности нервной системы и склонности к немотивированным поступкам;

неумении установить контакты с ребятами в секции;

эгоцентризме при оценке успехов других в соревнованиях или тренировке;

трудности освоения новых упражнений на разминке или тренировке.

**Средний школьный возраст.** В этот противоречивый период взросления наблюдается активная реакция ребят на многие события окружающей жизни. Конфликты в педагогическом взаимодействии вызревают на фоне актуализации ряда потребностей, характерных для этого периода психического и физического развития: потребность в самовыражении, усилении половой дифференциации, потребность в равноправном общении со взрослыми. Все это объективно обостряет конфликты, причины которых могут быть в:

неоправданном вторжении тренера в сложный мир межличностных отношений ребят;

несогласии с лидерством сверстника;

неадекватности реакции на замечания другого тренера из-за подросткового максимализма.

**Старший школьный возраст.**Позиция этого возраста выражается в стремлении определить свое место в событиях спортивной жизни, реально оценить свои возможности, потребности действовать в соответствии с собственными убеждениями. В этот период происходят сложные противоречивые процессы профессионального самоопределения. Все это, кроме интенсивных физических нагрузок, сопровождается напряженной внутренней работой чувств и разума учеников. Причинами педагогических конфликтов могут быть:

ошибки тренера при оценке поступка своего ученика;

унижение достоинства;

бестактность в оценке складывающихся отношений девушек и юношей.

Возрастная периодизация и выделение характерных для каждого возраста конфликтов дает возможность тренеру ориентироваться в тех причинах, которые нарушают спортивно-педагогические взаимодействия.

**Педагогические возможности разрешения конфликтов**

**Тренер и конфликт.** Рассмотрение конфликтов, причин их возникновения и развития, необходимо прежде всего для определения мер по их предотвращению.

Предупреждение конфликтов предполагает снятие источников, причин и условий их возникновения с помощью мер воспитательного характера. Пересечение же - достигается применением каких-либо организационных мер, конкретных педагогических санкций. Под разрешением конфликта понимается нормализация взаимоотношений между спортсменами на основе сближения их мотивационных устремлений.

Среди тренерского состава встречается разное отношение к конфликтам. В частности, есть две крайние позиции. Первая - ее сторонники недооценивают возможности отрицательных последствий острых конфликтных ситуаций, их влияния на взаимоотношения, общую атмосферу в команде. Приверженцы другой позиции проявляют излишнюю боязнь конфликтов, стремятся любой ценой смягчить противоречия, удовлетворить любое требование во избежание обострения противоречий.

Обе эти крайние позиции дают не лучший результат. Наиболее целесообразная стратегия по отношению к конфликтам заключается не в стремлении избежать их любой ценой, а в умении обратить их по возможности на пользу группы, тем более, что разногласия бывают часто и весьма конструктивными.

Многие конфликты, (например, конфликт между нарушителем спортивного режима и остальными членами команды), успешно выполняют воспитательные функции. А.С. Макаренко в своей педагогической деятельности широко использовал прием обострения конфликта. Он указывал, что при возникновении противоречия между требованиями общества и требованиями личности возникает опасность углубления этого противоречия. Единственным методом, считал он, является в таком случае не оберегать это дефективное отношение, не позволять ему расти, а уничтожить его, взорвать, довести конфликт до последнего предела, до такого состояния, когда уже нет возможности ни для эмоции, ни для какой тяжбы между личностью и обществом, когда ребром поставлен вопрос - или быть членом общества или уйти из него. Наиболее позитивные возможности конфликта могут быть, видимо, использованы именно для осуществления коллективом своих воспитательных функций. «Полезность» конфликта также связана с его сигнальной функцией: чем больше объективных оснований имеется в возникновении конфликта, тем непосредственнее он указывает на то или иное неблагополучие.

Иное дело, разумеется, конфликты с отрицательной направленностью. Кроме ухудшений в отношениях людей и испорченного настроения они ничего не приносят. Эти конфликты необходимо своевременно предупреждать, обнажать, пресекать. Для того, чтобы избежать подобных обострений, разногласий, тренеру следует быть тактичным, внимательным относиться к людям, их запросам, доверять спортсменам и уважать их, Только при этих условиях поддерживается тот здоровый морально-психологический климат, который сам по себе становится надежной защитой от влияния неблагоприятных факторов, являющихся зачастую источником отрицательных конфликтов.

Как показывает реальный практический опыт, спортивный педагог оказывается вовлеченным почти в каждый значительный конфликт в классе или команде, либо в качестве одной из противостоящих сторон, либо арбитра, задачей которого является регулирование возникшей сложной ситуации. Совершенно очевидно, что стратегия и тактика его поведения в такой ситуации, поиск и выбор оптимального решения, играют весьма существенную роль как в общем совершенствовании психологической атмосферы и регулировании отношений конкретных людей, так и в укреплении своего авторитета.

Но важно, чтобы спортивный педагог не только сам не был источником конфликта с отрицательной направленностью, но и прежде всего умел правильно их преодолеть, если они возникнут в команде.

В целях разрешения и преодоления конфликтов необходимо:

* к разрешению конфликтов привлекать наиболее авторитетных членов команды, не зависящих от конфликтующих сторон ни материально, ни морально;
* исключать предвзятость в изучении конфликтов, стремление оправдать одного из конфликтующих, признавая правильность его поведения;
* изучать историю и предысторию взаимоотношений и поведения лиц, попавших людей в конфликтную ситуацию;
* нацеливать конфликтующих на конструктивный подход к поиску выхода из ситуации;
* учитывать личностные особенности конфликтующих, в первую очередь те, которые могут усугублять трения;
* при изучении существа межличностных противоречий, проявлять гибкость и учитывать психологическое состояние людей;
* тщательно сопоставлять информацию о конфликтующих сторонах и сверять ее с внешними факторами;
* не оглашать и не делать выводов в ходе разбирательства;
* не сообщать конфликтующим ту или иную информацию, которая может способствовать укреплению ошибочной позиции;
* правильно использовать общественное мнение по существу конфликта;
* контролировать поведение лиц, выведенных из конфликта, корректировать их поступки, побуждая к проявлению порядочности и объективности;
* тщательно готовиться к выступлению по факту конфликта или беседам с конфликтующими.

Конечно, педагогические рекомендации не являются исчерпывающими. Успешность разрешения конфликтов зависит от психологической проницательности, находчивости тренера, опоры на актив команды и наиболее авторитетных спортсменов.

Предотвращение возможных конфликтных явлений происходит более эффективно, если оно строится в зависимости от этапов их возникновения и протекания.

1. Известны предпосылки к конфликтной ситуации в команде:

выяснить обстоятельства и существо возникновения разногласий, их причину, источники и т. п.;

опросить лиц, имеющих информацию о зарождающемся межличностном противоречии;

провести беседу со спортсменами, между которыми возникали трения;

проанализировать реальные отношения между ними, определить возможные последствия;

принять активное участие в преодолении разногласий между участниками конфликтной ситуации, используя прежде всего средства педагогического воздействия.

2. Взаимоотношения в команде неблагополучны. Нетактичное обращение тренера со спортсменами;

* принять меры, исключающие нанесение физических оскорблений;
* провести разбирательство по существу межличностного конфликта;
* добиться фактического устранения возникших острых разногласий.

Ликвидация почвы и предпосылок возникновения конфликтов обеспечивает создание позитивных взаимоотношений спортивного педагога со своими учениками. А если всё таки конфликт возник? Конфликт потому и конфликт, что «обвиняемая» сторона не согласна с выводами оппонента. У каждой стороны свое представление о предмете конфликта, своя позиция о степени виновности и возможном исходе конфликта. Конфликт потому и есть «столкновение», что соучастник не намерен так легко и быстро «сдавать свои позиции», он и ситуацию видит совсем иначе, чем партнер.

Возможны несколько типичных исходов конфликтных ситуаций. Уход от конфликта, разрешения противоречия со ссылкой на несвоевременность спорта, недостаток времени. Такой исход ни что иное как его откладывание. Эта тактика дает возможность оппоненту подумать, взвесить все за и против, «остыть» от возникшего, может быть, спонтанного недовольства. Она предоставляет возможность оценить сложившееся положение вещей, найти оптимальный вариант выхода из конфликта.

Но в большинстве случаев «уход» лишь переносит конфликт, т.к. предмет недовольства не устранен. Постоянное откладывание разрешения конфликта создает эффект «снежного кома», который растет, накапливая обиды, неясность в отношениях.

**Сглаживание конфликта.**Оправдывает себя, когда одна из сторон соглашается с претензией. Однако такой исход полностью конфликта не решает и даже может его усугубить, так как внутреннее, мысленное противоречие утверждается в своем статусе. Принятие противоречивого мнения предполагает частичное или внешнее согласие, что зависит от сложности и глубины возникшего конфликта. Этот исход выражается в том, что один из оппонентов в данный момент старается снять эмоциональное возбуждение другого, демонстрирует покорность, согласие и лояльность.

Тактика сглаживания может подрывать доверие партнера, т.д. «маневры» вскоре обнаружиться и любые заверения будут приниматься с опасением и недоверием. Для сглаживания свойственно коммуникативное поведение. Убедительность партнера позволяет принять позицию оппонента, оправдав этот случай как частный. Конечно, сглаживание не может бесконечно спасать положение, но позволяет снять напряженность в отношениях.

**Компромисс.** Под этим исходом понимается открытое обсуждение мнений и позиций, направленных на поиск решения, наиболее удобного и приемлемого для обеих сторон. В этом случае оппоненты выставляют аргументы в свою и чужую пользу, не используют откладывание решений на другой срок и не принуждают в одностороннем порядке к одному единственно возможному варианту. Преимущество этого исхода - во взаимной равности прав, обязанностей и легализации претензий. Компромисс, при соблюдении правил поведения в конфликте, снимает напряженность или помогает найти оптимальное решение. При компромиссном варианте стороны вырабатывают наиболее приемлемое для обеих сторон решение.

**Конфронтация.**Неблагоприятный и малопродуктивный исход конфликта, когда никто другой из участников не принимает во внимание позицию, мнение другого. Противопоставление позиций рано или поздно в силу своей неразрешимости, накапливает негативный потенциал отношений. Опасность конфронтации - в возможности перейти на личные оскорбления, что обычно происходит, когда все разумные доводы использованы. Исход конфронтации обычно возникает, когда одна из сторон накопила достаточно мелких обид, «собралась с силами» и выдвинула сильнейшие аргументы, которые не сможет снять другая сторона.

Положительным моментом конфронтации является то, что экстремальность ситуации позволяет партнерам по команде увидеть сильные и, главное, слабые стороны друг друга, понять запросы и интересы сторон.

Конфронтация зачастую возникает при переоценке себя и недооценке оппонента. С этим связано такое качество личности как эгоцентризм. Когда собственное «Я» возводится на недосягаемый пьедестал, а мнение других не принимается во внимание или не понимаются. Понимание - непонимание тесно связано с мотивом признать для себя новую позицию, мысль. Когда мы обнаруживаем согласие, то это мало удивляет и настораживает. Несогласие вызывает неприязнь и непонимание того, что может быть совсем другая точка зрения. Кроме того, эмоциональная включенность в спор и конфликт, неумение все обратить в шутку и в игру - могут привести к застреванию на обсуждаемом вопросе.

Конфронтация становится приемлемой, когда отстаиваются принципиальные вопросы. Если конфронтация вскроет многообразие точек зрения, значит, и в твоей позиции не все однозначно. Это заставляет думать, сомневаться, искать новые пути решения, казалось бы, неразрешимых вопросов.

Принуждение - самый неблагоприятный исход конфликта. Это тактика прямолинейного навязывания того варианта исхода противоречия, который устраивает инициатора конфликта. Как правило, к принуждению прибегает оппонент, уверенный в своем абсолютном влиянии и власти над другим. Такой вариант исхода конфликта, в некотором смысле, действительно быстро и решительно устраивает причины недовольства инициатора конфликта, но он самый неблагоприятный для сохранения отношений. Дело в том, что партнер, которому навязано какое-то поведение, может чувствовать себя глубоко ущемленным, оскорбленным и униженным. За внешней покорностью скрывается обида и желание «отплатить» за свое унижение. Поэтому принуждение как исход конфликта порождает цель взаимных «мщений» и «сведения счетов».

Рассмотренные многообразные исходы конфликтов: уход, сглаживание, компромисс, конфронтация, принуждение по разному влияют на устойчивость спортивно-педагогического взаимодействия. В этом смысле более благоприятны исходы сглаживания и компромисса. «Сглаживание» снимает отрицательные переживания одного или обоих участников, а «компромисс» стимулирует равноправное сотрудничество и, следовательно, укрепляет межличностные отношения. «Уход» как пассивный исход конфликта может демонстрировать равнодушие одного из партнеров. А если уход используется обоими партнерами, то можно говорить о взаимной индифферентности отношений. Такой вариант обеспечивает самостоятельность и она оправдана при приятельских отношениях. Другое дело, когда члены команды связаны совместной спортивной деятельностью. Особенно пагубно «уход» действует на устойчивость отношений в спортивных парах (фигурное катание, акробатика, синхронное плавание и т.п.).

«Конфронтация» и «принуждение» одинаково плохо влияет на эмоциональное состояние и на устойчивость отношений. Конфронтацию можно рассматривать как частный или возможный случай только тогда, когда проблема «быть или не быть» достигла своего крайнего значения. Оппоненты должны быть готовы к полной трансформации.