

УДК 796.015.5

СПОРТИВНАЯ ГРУППА В РАЗВИТИИ – ПРОЦЕСС ПОСТРОЕНИЯ КОМАНДЫ

Марков К.К.*Иркутский национальный исследовательский технический университет,
Иркутск, e-mail: k_markov@mail.ru*

Рассмотрены социально-психологические проблемы сплоченности спортивной группы, ее единство в обеспечении успешной деятельности спортсменов и команды. Отмечено, что чем выше уровень соревнований и класс команд, тем устойчивей их групповая сплоченность, меньше колебания в течение игрового сезона. Установлены стадии, через которые проходит каждая группа в своей жизни, и рассмотрены основные модели группового развития и становление спортивной команды. Описаны основные алгоритмы действий тренера и спортсменов в таком стадийном формировании успешной, эффективной тренировочной и соревновательной деятельности в командных видах спорта. Наиболее сложная тренерская проблема в командных видах спорта состоит в максимальном учете индивидуальных особенностей спортсменов и рациональном их использовании для решения спортивных командных задач. Индивидуализация деятельности спортсмена в рамках командной работы возможна на основе изучения тренером типологических характеристик его личности и специфических к избранному виду спорта психомоторных качеств.

Ключевые слова: спортивная группа, групповое единство, стадии развития команды

ATHLETIC GROUP IN DEVELOPMENT – THE PROCESS OF TEAM BUILDING

Markov K.K.*Irkutsk National Research Technical University, Irkutsk, e-mail: k_markov@mail.ru*

Article considered socio-psychological problems of the sporting group cohesion, its unity in the successful activities of athletes and teams. Noted that the higher the level of competition and a command class, the more stable their group cohesion, less fluctuation during the playing season. Set the stage, each team goes through in his life and the basic model of group development and formation of a sports team. Describes the basic algorithms of action coach and athletes in successful formation of such individual stages, effective training and competitive activity in team sports. The most difficult coaching problem in team sports is to take maximum account of individual characteristics of athletes and their use for decision management sports team tasks. Customizing activity athlete within teamwork is possible on the basis of a coach study of the characteristics of personality typology his athlete and specific psychomotor qualities in elected sport.

Keywords: sport group, group cohesion, team development stage

В видах спорта, где задача предполагает сильную общую зависимость, существенным фактором успеха спортивного выступления является сплоченность группы, групповое единство, которое не является статичным и стабильным явлением, оно меняется в течение сезона. При этом в командах-победительницах групповая сплоченность растет, а в проигравших – снижается. Необходимо учитывать, что в разных командах после побед или поражений изменения группового единства происходят по-разному. Как правило, чем выше уровень соревнований и класс команд, тем устойчивей их групповая сплоченность, меньше колебания в течение игрового сезона [5; 13; 14].

Развитие группы

Так же как отдельный игрок в течение многолетней спортивной карьеры меняется и развивается, каждая команда находится в процессе непрерывного развития, живет своей собственной жизнью. В целом период

роста команды значительно короче, чем карьера отдельного игрока (10–15 лет у игрока обычно против нескольких лет у команды). Термин «создание команды» часто обозначает только процедуру ее формирования. На самом деле – это процесс, в котором необходимо предвидеть и по возможности предупредить появление неизбежных проблем. Наряду с выбором способа создания оптимальной структуры группы (в соответствии с поставленными задачами), внимание тренера должно быть направлено на руководство ее намерениями. Поскольку редко бывает, чтобы все игроки команды заменялись одновременно, это внимание может рассеиваться. При замене игроков команды и в тренировочном процессе адекватное восприятие изменившейся групповой ситуации, групповой культуры иногда теряется. Постепенное изменение группы может неожиданно проявиться в неспособности решить требуемую задачу. С уходом каждого игрока из команды и приходом каждого нового группа существенно меняется.

Каждая группа в своей жизни проходит через несколько стадий. Существуют различные модели этих изменений [5; 13; 14]:

- 3-стадийная модель Шульца;
- 4-стадийная модель Дрексlera;
- 5-стадийная модель Тукмана;
- 7-стадийная модель Дрексlera – Сиббета.

Их авторы описывают фазовый процесс создания команды с социально-психологической точки зрения или относительно прикладных задач. Выбор какой-либо из них – это всегда индивидуальное решение тренера, связанное с его личными взглядами, культурой и реальной ситуацией с командой, ее социальным и спортивным окружением.

Трехстадийная модель Шульца

Первая стадия называется «включение» и характеризуется вопросом: «Являюсь ли я частью группы?». Во второй стадии «управление» центральной идеей является: «Какими будут моя роль и статус?». Проходя через эти две стадии, группа достигает третьей, называемой «привязанность». Здесь главный вопрос: «Получу ли я от этой группы эмоциональное удовлетворение, которого хочу?».

Четырехстадийная модель Дрексlera, Гибба, Вейсburда

На первой стадии член группы ориентируется в собственной позиции в группе («Зачем я здесь?»). На второй стадии происходит конфронтация с другими членами группы («Кто ты и что тебе от меня нужно?»). На третьей стадии игроки нацелены на общую задачу («Что мы делаем?»). В четвертой стадии реальным становится решение групповой задачи («Как мы будем это делать?»).

Пятистадийная модель Тукмана

Изменения, происходящие с группой, можно разделить на пять стадий.

Первая стадия – формирование команды, представляет знакомство друг с другом и ориентацию на задачу. Игроки узнают друг друга, стараются установить индивидуальные качества каждого, они еще не уверены в их собственной роли и функциях в группе и часто по этой причине полностью себя не проявляют, наблюдая за всем как бы издалека. Лидер группы (тренер) на этой стадии является персоной в «руководящем кресле». Он проводит много индивидуальных бесед, объясняет задачу и распределяет временные индивидуальные функции.

Вторая стадия состоит в поиске консенсуса в группе, здесь определяются взаимные ограничения. Эта стадия сопровождается

напряженностью, поляризацией мнений, отношений и конфликтами («кто имеет власть?»). Период этот необходим для дальнейшего роста группы. Игроки команды получают возможность реально узнать друг друга и, в общем, установить статус каждого и уровни контроля и управления.

В третьей стадии разрешаются конфликты предыдущей стадии, достигается полное согласие. Удачное решение этих проблем необходимо для приобретения как минимум взаимного уважения, а лучше признания каждым спортсменом качеств его товарищей по команде. Это включает установление согласия и сплоченности в группе с четкими иерархическими позициями. Социальные аспекты такой иерархии в команде, которые были основными в предыдущей стадии, здесь заменяются стремлением действовать вместе, эффективно для решения групповой задачи.

В четвертой стадии развития группы ее члены изучили друг друга ранее и теперь собирают «плоды» знания и опыта. Группа знает, что ожидается от каждого ее члена, роли и функции известны, структура группы стабильна. Все готово к направлению сконцентрированной энергии на достижение требуемого результата, группа созрела для эффективного действия.

Третья и четвертая фазы имеют большое значение для тренера. Наблюдая за отношениями членов команды, он приобретает способность проникать в разнообразные вариации поведенческих реакций в группе. В общем, в группе встречаются две лидерские роли: лидер, ориентированный на задачу, и социально-эмоциональный лидер. Обычно в группе – это разные люди. В терминах традиционной семьи лидер, ориентированный на задачу, олицетворяет фигуру отца, социально-эмоциональный лидер – матери. В группе необходимы оба лидера. Хотя первый из них рассматривается как ключевая фигура (без такого лидера спортивная группа практически беспомощна в реальной спортивной борьбе), роль социально-эмоционального лидера также не должна недооцениваться. Ясно, что тренер рассматривается как лидер задачи. Иногда роль социально-эмоционального лидера легко выполнять в позиции менеджера команды, врач команды также может выполнять эту роль.

Очень важно, чтобы для членов команды и тренеров было ясно, кто играет эти роли. Очевидно, что обе роли нуждаются друг в друге, и их взаимодействие должно быть также точкой отсчета в создании сплоченной команды. Критической проблемой развития группы является то, что каждая,

даже самая успешная группа имеет свой пик достижений и спад, после хороших сезонов следуют провалы. Каждая группа старается избежать этой стадии, заменяя игроков (а зачастую и тренеров) в нужное время. Каждый новый член группы должен в определенном смысле адаптироваться в группе, пройдя описанный выше путь ассимиляции и социализации в новом для него коллективе.

Пятая стадия для каждой группы содержит угрозу распада, окончания ее «жизни». В самом строгом смысле термин «конец группы» может рассматриваться только в случае действительной ее ликвидации. Реально этот термин не должен интерпретироваться так драматично – переход в низшую лигу, например, часто ведет к изменению организации команды. Реально каждое изменение в ощущениях персонала всегда является в некотором смысле концом прежней группы. Важно определить в ее составе «ядро команды» (которое вероятнее всего не претерпит серьезных изменений), «вспомогательных членов» (чья дальнейшая судьба зависит от многих обстоятельств) и «временных членов» команды (не имеющих с ней контракта, находящихся на просмотре и отсеивающихся по мере укомплектования новой команды). Хотя изменения в составе ядра группы имеют серьезные последствия, не следует недооценивать другие группы игроков: часто по причине травм, болезней, спада формы временного характера в разряд вспомогательных попадают сильные и нужные команде игроки, и к ним надо относиться очень внимательно. Изменения среди временных членов команды

также могут иметь значение, это касается также и персонала (менеджер, доктор, массажист, администратор).

Особенностью пятой стадии в развитии группы является то, что она выполнила свою задачу, и когда ее члены поняли, что цель успешно достигнута, следует признать, что их функции и роли в данной группе полностью исчерпаны. А цели новой группы могут потребовать повышения оценки ее членов в свете новых задач. Это должно означать, что весь описанный выше цикл начинается сначала. С новой командой дело пойдет быстрее, так как культура группы уже создана и развита. Если она не противоречит новым задачам, то может успешно работать, и большее количество правил не потребует особого внимания. Старые члены группы также могут успешно освоиться в этой новой группе при их соответствии новым задачам.

Единства в группе, достигающей цели, обычно больше. Некоторые члены группы ставят перед собой новые, более сложные задачи. Для других это содержит в себе возможную угрозу: достижение групповой цели способствует посеву семян будущего распада группы. Группа динамична, изучение взлетов и падений ориентированной на задачу группы является, следовательно, также изучением изменений. Немногое в группе остается статичным, стабильным – ее энергия, жизнеспособность и деятельность почти постоянно меняется. Руководство группы должно постоянно осознавать, что группа всегда развивается: к великопечному успеху или, к сожалению, к разочаровающему концу (таблица).

Пять стадий развития группы

Стадия	Поведение, ориентированное на задачу	Социально-эмоциональное поведение	Климат в группе	Ориентация на результат	Общие отношения
1. Формирование	Ориентация	Зависимое	Осознанный	Вовлечение	Принятие
2. Поиск согласия	Сопротивление	Враждебность	Конфликтный	Ясность	Чувство объединения группы
3. Установление норм, достижение согласия	Коммуникация	Единство	Кооперация	Вовлечение в задачу	Поддержка друг друга
4. Проявление действия	Разрешение проблем	Общая зависимость	Продуктивный	Выполнение задач	Гордость друг за друга
5. Перерыв, распад	Завершение	Окончание обязательств, безучастность	Разделение, распад	Оценка, осознание	Удовлетворение

Семистадийная модель построения команды

Каждая из ее стадий описывает типичные процессы, происходящие в группе людей, которые хотят объединиться ради общей цели. Они составляют основные вопросы, которые в случае их разрешения членами команды соответствующим образом естественно ведут к следующей стадии развития. Если эти вопросы остаются нерешенными или решаются неэффективно, то растут непродуктивные конфликты, негативные эмоции и вклад каждого игрока в достижение поставленных целей будет только неадекватной попыткой. Авторы данной модели предложили две группы стадий: созидательная, в которую вошли четыре первые низшие стадии, и поддерживающая – три последние стадии. Эта модель – самая сложная из рассматриваемых, частично интегрирует предыдущие более простые модели.

Ориентация

В первой стадии игроки определяют, что они должны предложить в общий потенциал группы («Каковы мои возможности?»), чего способна достигнуть команда, что они могут и хотят добиться в команде и вместе с их товарищами.

При получении ответа на главный вопрос этой фазы, «Почему и зачем я здесь?», каждый спортсмен определит свое место в группе, ее полноправного члена и будет готов установить и принять свой собственный набор задач в следующей фазе развития команды.

Создание доверия

В фазе создания доверия усиливаются личные контакты всех спортсменов между собой и каждый член команды выделяет тех, с кем он хотел бы общаться, устанавливает, что другие партнеры ожидают от него и от других товарищей по команде. Ключевым вопросом этой стадии является: «Кто ты?». Если эта фаза проходит плохо, то недоверие и настороженность будут вырастать, и социальное общение будет формальным (группа – «пустая скорлупа»). Если эта фаза – успешна, то спортсмены общаются спонтанно, открыто и искренне, предлагая друг другу взаимную поддержку, что будет очень важно в следующей фазе, предполагающей сосредоточение на общих задачах.

Выяснение цели и роли

В ходе этой стадии команда должна определить, какие основные цели и задачи устанавливаются для решения и каков вклад каждого игрока в их достижение («Что должно быть сделано?»). В течение данной фазы цель и роль игрока проясняется ключевым вопросом «Что мы делаем?». Если этот процесс

идет неудовлетворительно, игроки ошибаются в оценке действий партнеров, конфликтуют и соперничают, что может блокировать их понимание действительной цели команды. Если команда успешно находит ответы, которые охотно поддерживаются всеми ее игроками, то все задачи и роли будут приняты с большим желанием их выполнить. Это открывает свободный путь к ясному согласию и служит основой для создания норм и правил (устав команды) взаимодействия в команде.

Распределение обязанностей

В следующей стадии развития команды основной вопрос – «Как мы будем действовать?», что требует согласия по средствам и методам, которые будут использоваться для достижения общей цели, которую члены команды сами установили и приняли. Результатом данной стадии является ясное понимание общих задач, идентификация ролей. Если на этой стадии какие-либо вопросы не разрешаются, общее доверие между игроками будет разрушаться. В случае ясного распределения обязанностей все ресурсы команды объединяются, и все члены команды в своих словах и поступках начинают разделять общий взгляд на задачи команды.

Внедрение в практику

На этой стадии согласованные цели реализуются самими спортсменами в тренировочных занятиях команды. После распределения разных задач необходим план достижения поставленной цели. Если какие-либо вопросы при этом остаются неразрешенными, возникают конфликты, связи в команде нарушаются и процесс создания команды не будет выполнен.

Высокое мастерство

Если каждый спортсмен в тренировках реализует согласованные и распределенные задачи, команда достигает более высокой стадии развития, на которой следует определить: «Кто и что делает, когда и где?». Настойчивое и ответственное внедрение принятых правил и четкое распределение задач и ролей дает спортсменам большую гибкость при действиях в непредсказуемых и изменяющихся условиях коммуникации. Эффект тренировки будет синергическим, складываясь в высококлассные действия команды. Если прохождение этой фазы нарушается, результатом будет дисгармония, сверхчувствительность, избыточная реакция на острые ситуации, которые расстраивают точно сбалансированную деятельность команды и могут привести к ее поражению в достижении цели, которую она сама же и установила.

Обновление

Последняя стадия команды начинается, когда цель достигнута, и возникает вопрос: «Что дальше?» В зависимости от ответа на вопрос, как и зачем надо двигаться дальше, возможны два практических варианта: обновление команды или ее роспуск. В случае успеха команды в этой фазе в поиске конкретных ответов на вопрос, зачем надо продолжать дальше, весь описанный выше процесс начинается снова обновляться, конечно, с определенными изменениями в персональном составе команды. При этом происходит смена целей и задач, критериев индивидуального физического, технического и тактического мастерства, психологического климата в команде, перераспределяются роли. Обновление команды характеризуется и мотивируется соревнованиями и их задачами, находясь между свободой и обязанностями.

Если прояснение и четкое определение всех процессов порождают обязанности, согласие между свободными людьми, действующими как партнеры, то это будет означать, что каждый член группы устанавливает для себя обязательства в команде относительно общих, целей и задач и в соответствии с командными правилами и общей групповой культурой. После этого игроки будут готовы принимать личные решения с учетом общих интересов, обязанностей в команде, групповой культуры, командных целей и задач.

Индивидуализация деятельности спортсмена в рамках командной работы

Наиболее сложная тренерская проблема в командных видах спорта состоит в максимальном учете индивидуальных особенностей спортсменов и рациональном их использовании для решения спортивных командных задач. Зачастую тренер команды не изучает глубоко личностные характеристики своих спортсменов, не хочет и не умеет это делать. Помощь узких специалистов-психологов в командных видах спорта, как правило, успеха не приносит, и автор глубоко убежден, что формула «Тренер – педагог и психолог» единственно верная. Наибольшую значимость в решении вышеперечисленных задач и специфики командной работы, на взгляд автора, имеют типологические характеристики личности спортсмена [2], а также уровни развития его психомоторных качеств [2; 5–8] и возможности их совершенствования с учетом специфики вида спорта, спортивного амплуа спортсмена в команде и особенностей сложившихся технико-тактических взаимодействий в соревновательной практике, общей командной культуры, языковых и национальных традиций различных спортсменов.

В указанных работах были достаточно подробно рассмотрены отмеченные вопросы, как в общетеоретическом и методическом плане [2; 5–7], так и применительно к некоторым конкретным видам спорта, таким как: волейбол [1; 3; 8–10], отдельные виды легкой атлетики, кикбоксинг и рукопашный бой [11; 12], сноуборд и экстремальные виды спорта. В большинстве этих исследований не ставилась задача интеграции отдельных индивидуальных характеристик личности спортсменов в групповую спортивную деятельность в сложную командную структуру. Их использование в реальном избранном виде спорта представляет сложную творческую задачу для тренера спортивной группы-команды.

Список литературы

1. Клещев Ю.Н., Марков К.К. Волейбол. Книга тренера. Ч. 2. – Иркутск: ИрИИТ, 2000. – 168 с.
2. Марков К.К. Психолого-педагогические основы тренерской деятельности: монография. – Красноярск: КГПУ, 2007. – 200 с.
3. Марков К.К. Руководство тренера по волейболу. – Иркутск: ИрИИТ, 1999. – 276 с.
4. Марков К.К. Содержание соревновательной деятельности в волейболе и методика функциональной подготовки спортсменов. Методическое пособие. – Иркутск: ИрГТУ, 1994. – 48 с.
5. Марков К.К. Тренер – педагог и психолог. – Иркутск: ИрИИТ, 1999. – 236 с.
6. Марков К.К., Кудрявцев М.Д., Николаева О.О. Проблемы оценки и формирования психомоторных качеств спортсменов в сложно-координированных видах спорта // Международный журнал экспериментального образования. – 2013. – № 10–1. – С. 121–125.
7. Марков К.К., Николаева О.О. Формирование психомоторных качеств в современном спорте: теоретические и методологические проблемы // Фундаментальные исследования. – 2013. – № 8–4. – С. 943–947.
8. Марков К.К., Николаева О.О. Совершенствование качеств внимания игроков в современном волейболе // Фундаментальные исследования. – 2013. – № 6–1. – С. 164–168.
9. Марков К.К., Пашкова Н.В. Инновационные подходы к обучению двигательным действиям в волейболе на основе теории учебной деятельности // Восток-Россия-Запад. Современные процессы развития физической культуры, спорта и туризма. Состояние и перспективы формирования здорового образа жизни. Материалы международного симпозиума. – Красноярск, 2008. – С. 150–156.
10. Марков К.К., Пашкова Н.В. Проблемы совершенствования методики двигательного обучения в волейболе // Подготовка специалистов по физической культуре и спорту в современных условиях: материалы региональной научно-практической конференции, посвященной 50-летию ФФКиС. 2007. – С. 113–116.
11. Марков К.К., Сивохов В.Л., Чечев И.С. Экспериментальные исследования уровня психомоторных качеств высококвалифицированных кикбоксеров // Вестник ИрГТУ. – 2013. – № 5 (76). – С. 269–274.
12. Марков К.К., Чечев И.С., Николаева О.О. Экспериментальные исследования дифференцирования силовых характеристик ударных действий в кикбоксинге // Современные проблемы науки и образования. – 2013. – № 4; URL: <http://science-education.ru/ru/article/view?id=9778>
13. Alberda J., Murphy P. Team building // The Coach. – 1997. – № 1.
14. Murphy P. The sporting group and the process of team building. Load in Volleyball. FIVB Coaches Symposium, Bremen, 1995.