

== О НЕКОТОРЫХ СРЕДСТВАХ И МЕТОДАХ РАЗРЕШЕНИЯ == КОНФЛИКТНЫХ СИТУАЦИЙ В СПОРТЕ

В.М. Заика

Белорусский государственный университет
физической культуры, Республика Беларусь

Аннотация. Современная конфликтология представляется как научная и прикладная комплексная дисциплина, как сфера теоретических разработок и практической деятельности по урегулированию конфликтов. В прикладной конфликтологии конфликт определяется как реальное или мнимое столкновение интересов двух или более сторон, воспринимаемое хотя бы одной из них как угроза собственным интересам. Не вдаваясь в излишнее теоретизирование, нужно отметить, что для реального урегулирования конфликта в спортивном коллективе необходим прагматический, «инструментальный» подход по приведению конфликтующих сторон в такое состояние, которое позволяет им продолжать сосуществовать, сохраняя продуктивность отношений.

Ключевые слова: спортивный коллектив, конфликтные ситуации, средства, методы.

● **Введение.** Конфликтная ситуация – ситуация скрытого или открытого противоборства двух или нескольких участников (сторон), каждый из которых имеет свои цели, мотивы, средства и способы разрешения лично значимой проблемы. Чаще всего причины, порождающие конфликтные ситуации, коренятся: в недостатках организации учебно-тренировочной деятельности, в управленческих ошибках, в существовании неблагоприятного социально-психологического климата [1]. Конфликты отрицательно сказываются на психологическом климате и деятельности спортивной команды, ибо конфликтующие больше думают о своем противостоянии, чем о деле.

В литературе очень часто встречаются описания, где конфликт рассматривается довольно подробно: его источники, причины, динамика, последствия, однако как перейти от этих размышлений по поводу конфликтов к реальной практике по их урегулированию, что делать спортсмену и что тренеру – неясно. Ясность необходима как столкнувшимся сторонам, так и тому, кто оказывает им помощь при разрешении спора. Структурными элементами для анализа конфликта с целью его урегулирования являются:

1. Состав конфликтующих сторон и других участников (сочувствующие, подстрекатели, примирители, консультанты, невинные жертвы и др.).
2. Зона разногласий – предмет спора, факт или вопрос, вызвавший разногласие.
3. Представление о ситуации каждым из участников.
4. Мотивы (в том числе осознанные и неосознанные, рациональные и иррациональные).

5. Действия конфликтующих сторон – результат одновременно неосуществимых мотивов и целей, наличия разногласий [2].

Именно по действиям зачастую узнают о том, что конфликт начался. Это видимая и демонстративная часть. Прикладной характер разрешения конфликтов появляется на основе деятельностного и поведенческого подходов, когда видно, что делать и как себя вести в этом довольно сложном случае взаимодействия между людьми.

● **Цель работы:** определение средств и методов, способствующих разрешению конфликтных ситуаций в спортивном коллективе.

● **Методы исследования:** теоретико-библиографический анализ, педагогическое наблюдение, опросные методы.

● **Результаты.** Суть урегулирования проста и состоит в том, чтобы увидеть столкнувшиеся интересы и удовлетворить, развести их. Прагматизм в урегулировании предусматривает также особый подход к рассмотрению причин конфликтов. Так, предлагается причины конфликтов сгруппировать и относить конкретные конфликты к тем или иным группам факторов [1]. По существенным признакам тех или иных типов конфликтов возможно наметать меры по урегулированию (таблица).

Таблица – Типы конфликтов и способы их регуляции

Группа факторов	Содержание	Способ регуляции
1. Информационные факторы	Недостаток, искажение и другие процессы обменом информацией, нарушающие ее адекватность	Создание условий для предоставления необходимой информации, обмен ею
2. Поведенческие факторы	То или иное проявление поведения, не устраивающее оппонента	Работа по изменению поведения
3. Факторы отношений	Отношения хотя бы одной стороны, которые не устраивают другую	Работа над осознанием отношения и его изменением
4. Ценностные факторы	Те ценности и принципы, которым следует хотя бы одна из сторон и которые другая не приемлет	1. Урегулирование через изменение ценностей – процесс длительный, а в отдельных случаях и невозможный. 2. На практике прибегают к выделению таких составляющих конфликта, которыми можно производить изменения (информация, поведение, отношения)
5. Структурные факторы	Устойчивые обстоятельства, принципы, которые трудно или невозможно изменить (закон, ресурс, пол, возраст, договор, географическое положение и др.)	При урегулировании поступают как и в предыдущем случае – работают с такими составляющими, как информация, поведение и отношения

С целью предупреждения конфликтных ситуаций можно использовать следующие техники и приемы: внимательное выслушивание; стремление установить и поддерживать контакт; получение обратной связи; обсуждение межличностных отношений; уважительное отношение, доброжелательность, терпимость, самоконтроль; отвлечение или переключение внимания в случае повышенной эмоциональности; уменьшение социальной дистанции; информирование о своем состоянии, вызванном сообщением собеседника, понимание его самочувствия; обращение к фактам, проверка реальностью; обращение за советом, обещание помощи.

Конструктивным средством, снижающим уровень конфликтности в спортивном коллективе, а также способствующим повышению конфликтологической компетентности тренеров и спортсменов, является проведение специальных тренингов-семинаров. Целью таких тренингов является повышение психологической защищенности по отношению к конфликтным воздействиям и формирование психологических умений, позволяющих успешно разрешать и преодолевать конфликты.

● **Обсуждение.** Сталкиваясь с теми или иными ситуациями, каждый человек обязательно пользуется имеющимися у него знаниями и умениями, выработанными в процессе речевого общения с окружающими [3]. С этой точки зрения совершенно понятным становится положение И.П. Павлова, согласно которому вторая сигнальная система является высшим физиологическим регулятором всего поведения человека. При этом важно отметить, что личность спортсмена и ситуации, в которые он попадает, взаимозависимы, поэтому возможно изменить поведение спортсмена, влияя на ситуацию.

Основой психологического сопровождения является психологическая диагностика. С ее помощью можно выявить причины психологической несовместимости, источники тревоги у спортсменов, факторы, отрицательно влияющие на психологический климат. Психологическая диагностика поможет прогнозировать возможные формы поведения конфликтных личностей, определить способы эффективного взаимодействия и общения с ними.

Конфликты – явление динамичное, спонтанное и мало предсказуемое, однако ими возможно управлять. Конфликты возникают редко, а если и возникают, то имеют деловую основу и быстро разрешаются в спортивной команде, где господствует порядок и дисциплина [4]. Овладение техниками и технологиями разрешения конфликтов тренером, выступающим в роли медиатора, осуществляется в ходе специальных тренингов и достаточно продолжительной практической работы с реальными конфликтами. При грамотном построении учебно-тренировочного процесса удастся сделать так, что, выполняя распоряжения тренера, спортсмен исполняет свои желания и удовлетворяет свои потребности.

● **Выводы.** В современных реалиях развития общественных взаимоотношений овладение средствами и методами разрешения конфликтных

ситуаций является необходимым инструментарием для тренеров и спортивных менеджеров.

1. Заика, В. Прагматический подход к конфликтам / В. Заика // Кадровая служба. – 2007. – № 3. – С. 114–116.

2. Заика, В. М. Разрешение конфликтных ситуаций в организации / В. М. Заика, А. В. Савчук // Локомотив-информ. – 2013. – № 6. – С. 59–60.

3. Заика, В. М. Технология формирования соревновательной надежности в процессе психолого-педагогической подготовки : монография / В. М. Заика ; Белорус. гос. ун-т физ. культуры. – 3-е изд., доп. – Минск : БГУФК, 2022. – 200 с.

4. Заика, В. М. Профилактика и разрешение конфликтов в спорте / В. М. Заика, Т. Д. Полякова // Ценности, традиции и новации современного спорта : материалы II Междунар. науч. конгр., Минск, 13–15 окт. 2022 г. : в 3 ч. / Белорус. гос. ун-т физ. культуры ; редкол. : С. Б. Репкин (гл. ред.), Т. А. Морозевич-Шилюк (зам. гл. ред.) [и др.]. – Минск : БГУФК, 2022. – Ч. 2. – С. 224–229.