

МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ  
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ  
ГОРОД КРАСНОДАР СПЕЦИАЛИЗИРОВАННАЯ СПОРТИВНАЯ ШКОЛА № 1

**Колесник Олег Владимирович**

тренер – преподаватель МБОУ ДО ССШ №1

**Методическая разработка**

**РАЗРАБОТКА И АНАЛИЗ РЕЗУЛЬТАТОВ ОПРОСНИКА  
ВЗАИМООТНОШЕНИЙ СПОРТСМЕНА С ТРЕНЕРОМ**

Рецензент:

старший преподаватель кафедры

ТиМ гимнастики КГУФКСТ,

кандидат педагогических наук

Новицкая Оксана Викторовна

Краснодар 2024

**СОДЕРЖАНИЕ**

	Стр.
ВВЕДЕНИЕ	3
1. Правила составления опросников	5
2. Стили руководства тренера-преподавателя	9
3. Практический. Разработка опросника взаимоотношений акробатов высокой квалификации со своими тренерами	12
4. Анализ результатов опросника	14
ЗАКЛЮЧЕНИЕ	16
СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ	17

## ВВЕДЕНИЕ

Актуальность. Соревновательная деятельность акробатов высокой квалификации протекает в экстремальных условиях, характеризующихся риском при выполнении сверхсложных элементов, необходимостью молниеносного принятия решений, ответственностью за жизнь и здоровье партнёров. В этих условиях дальнейшее повышение результативности соревновательной деятельности предъявляет повышенные требования к специальной психологической подготовке.

Одним из аспектов специальной психологической подготовки является вопрос о влиянии взаимоотношений в системе «тренер-спортсмен» на результативность учебно-тренировочного и соревновательного процессов и на спортивное долголетие.

Анализ научно-методической литературы показал, недостаточную изученность данного вопроса в спортивной акробатике на этапе спортивного совершенствования и высшего спортивного мастерства. В связи с этим, проблема разработки опросника взаимоотношений спортсмена с тренером и анализ исследуемых результатов является актуальной для теории и практики спортивной акробатики.

Объект исследования – специальная психологическая подготовка акробатов высокой квалификации.

Предмет исследования – взаимоотношения в системе «тренер-спортсмен»

Целью исследования является анализ опросника взаимоотношений акробатов с их тренерами на этапе спортивного совершенствования и высшего спортивного мастерства.

Задачи исследования:

- разработать опросник «Взаимоотношения спортсмена с тренером»;
- проанализировать результаты опросника.

Практическая значимость работы:

Применение разработанного опросника и анализ результатов исследования позволит определять стиль руководства педагога и

эмоциональные реакции со стороны воспитанника, а также находить пути оптимального взаимодействия, направленного на спортивное долголетие.

Внедрение результатов исследования. Полученные результаты исследования внедрены в учебно-тренировочный процесс МБОУ ДО ССШ № 1 МО г. Краснодара. Результаты исследования могут быть использованы в учебно-тренировочном и соревновательном процессах спортсменов, занимающихся спортивной акробатикой, прыжками на батуте, на акробатической дорожке, на двойном минитрампе, спортивной гимнастикой, художественной гимнастикой, спортивной аэробикой.

Структура и объём работы. Работа состоит из введения, четырех пунктов и заключения. Основной объём работы составляет 17 страниц компьютерного текста, иллюстрированного 3 таблицами и 1 рисунком. Список литературы насчитывает 14 источников.

## 1. Правила составления опросников

Анкета – методическое средство для получения первичной социологической и социально-психологической информации на основе вербальной коммуникации. Представляет собой набор вопросов, каждый из которых логически связан с центральной задачей исследования. Анкеты дают возможность получить информацию о больших группах людей путём опроса какой-то части их, составляющих представительную выборку. Конечно, достоверные результаты получаются лишь при тщательной разработке вопросов анкеты и при условии, что выборка достаточно отражает популяцию в целом. Можно получить результаты, отклоняющиеся от результатов опроса всей группы не более, чем на 3 – 4% в обе стороны [9].

Составление анкет – процесс перевода основных гипотез исследования на язык вопросов – сложная и трудоёмкая процедура. Анкета должна обеспечить получение такого содержания, которое правдиво по отношению к опрашиваемому и значимо по отношению к проблеме. Составление научно ценной анкеты – как правило, коллективная работа. Первый этап в разработке – определение содержания анкеты. Это может быть набор вопросов о фактах жизнедеятельности опрашиваемого (его знаниях, гражданском состоянии, его действиях в прошлом и настоящем и пр.) или же о его мотивах, оценках, отношениях. Если нужно знать также интенсивность мнения, то в формулировку вопроса включается соответствующая шкала оценок [10]. Второй этап в разработке анкеты – выбор нужного типа вопросов. Вопросы могут быть открытыми – позволяющими строить ответ в соответствии с желаниями опрашиваемого как по содержанию, так и по форме, и закрытыми – допускающими обычно лишь ответы «да» или «нет». По функции вопросы могут быть основными или наводящими, контрольными или уточняющими и пр. Тип вопроса может влиять на полноту и правдивость ответа. Что касается формулировки вопросов, то фразы должны быть возможно короткими, ясными по смыслу, простыми, точными и однозначными [3].

Самые типичные ошибки при составлении анкет: 1) скрытая заданность ответа; 2) сверхдетализированность; 3) двусмысленность вопросов; 4) недостаточная различительная сила вопросов. Вопросы должны удовлетворять обычным критериям надёжности и валидности. Последний этап в составлении анкеты связан с определением количества и порядка задаваемых вопросов. Последовательность вопросов различна для разных типов анкетного опроса.

Опросник – методики, материал которых представляет вопросы, на которые респонденту надлежит ответить или же утверждения, с которыми он должен согласиться или не согласиться. Различают такие типы опросников: 1) открытые; 2) закрытые; 3) анкетные; 4) личностные.

Одна из проблем с которой сталкиваются составители и пользователи опросников заключается в том, что опросник адресуется к самооценке, к самосознанию обследуемого. Однако, обследуемый может дать недостоверную информацию из-за неадекватности самооценки или из-за неискренности, чтобы угодить, либо боясь ответить «не так» [6]. Отчасти это можно снять анонимностью обследования, что не всегда возможно, или же специальной договорённостью между психологом и респондентом. Поэтому составители некоторых опросников предусматривают специальные вопросы, по ответам на которые можно судить о достоверности результатов. Как правило, это – вопросы, связанные с «мелкими слабостями» и их проявлениями: предполагается, что большинство людей им подвержено и отрицательные ответы говорят о недостоверности результатов [7]. Это распространённый, но не единственный способ.

Опрос анкетный – метод социально-психологического исследования с помощью анкет. В науках социальных проводится для выяснения биографических данных, мнений, ценностных ориентаций, социальных установок и личностных черт опрашиваемого [5].

В зависимости от характера требуемой информации и способов её получения используются различные типы опроса: 1) сплошной – например, перепись населения, или выборочный – охватывается возрастная группа, рабочий коллектив и пр.; 2) устный – интервью или письменный –

анкетирование; 3) индивидуальный или групповой; 4) очный или заочный – по почте, телефону.

При проведении любых анкетных опросов требуют предварительного решения две проблемы: 1) объём и однородность выборки: опрос лишается интереса, если охватывает слишком узкий круг лиц, и становится ненадёжным, если опрашиваемые индивиды сильно различаются по измеряемым параметрам; 2) репрезентативность выборки – возможность распространения выводов, полученных при изучении части – выборки, на целое – генеральную совокупность.

Анкетный опросник предлагает возможность получения о респонденте информации, не отражающей непосредственно его личностные особенности [13]. Это могут быть биографические опросники или же опросники интересов и опросники установок – в зависимости от того, насколько соотносятся конкретные выявляемые интересы и установки с собственно личностными характеристиками. Например, к анкетным опросникам относятся опросники, выявляющие установку – отношение к определённой социальной группе [4].

Опросник закрытого типа – предполагает выбор ответов на предлагаемые вопросы из вариантов, предложенных в самом опроснике.

Опросник личностный – совокупность методических средств для изучения и оценки отдельных свойств и проявлений личности. Каждая из методик представляет собой стандартизованную анкету, состоящую из набора предложений, с содержанием которых испытуемый (информант) может согласиться либо не согласиться. Вопросы сформулированы так, чтобы, отвечая на них, испытуемый сообщал о своём самочувствии, о типичных формах поведения в различных ситуациях, оценивал свою личность с различных точек зрения, освещал особенности своих взаимоотношений с окружающими, и прочее [8].

Опросники личностные позволяют получать информацию, широко характеризующую личность испытуемого – от особенностей его физического и психического состояния до морально-этических и общественных взглядов.

Опросники личностные создаются на базе одной или нескольких шкал установок. Вопросы группируются так, чтобы ответы на них позволяли оценить какое-либо свойство или состояние индивида. Эти сгруппированные вопросы, называемые шкалами, различаются по наименованию изучаемого свойства личности (шкалы тревожности, лидерства, агрессивности и пр.). Полученные после опроса данные переводятся с помощью специальных статистических процедур в стандартизированные баллы, обычно изображаемые в виде графика [11].

Ныне создано огромное число опросников личностных самых различных типов – в зависимости от той или иной теории личности. Некоторые предназначены для одновременной оценки многих сторон личности (например, опросник личностный многофазный миннесотский), но большинство направлено на изучение её отдельных свойств [12]. Во многих опросниках определение черт личности основано на использовании различных техник анализа факторного.

Основной недостаток опросников личностных – то, что испытуемые более или менее понимая показательную ценность ответов, иногда могут отвечать на вопросы, учитывая требования ситуации опроса и ожидания, приписываемые лицу, осуществляющему опрос, - вольно или невольно искажать сообщаемые сведения.

Среди опросников личностных выделяется несколько групп: 1) опросники типологические; 2) опросники черт личности; 3) опросники мотивов; 4) опросники ценностей; 5) опросники установок; 6) опросники интересов.

Опросник открытый (опросник типа открытого) – предполагают свободную форму ответов на предлагаемые вопросы.

Таким образом, данная информация позволила составить опросник взаимоотношений спортсмена с тренером (пункт 3).

## 2. Стили руководства тренера

Стиль руководства в спорте — манера поведения тренера по отношению к спортсменам, для оказания влияния и побуждения к достижению целей.

В спорте как и в управлении организацией выделяют три основных стиля руководства:

Авторитарный стиль - характерна централизация власти в руках одного руководителя, требующего, чтобы все о делах докладывали только ему. Стилю присущи ограниченные контакты с подчиненными. Такой руководитель единолично принимает решения, не давая возможности проявить инициативу подчиненным, категоричен и резок. Характерна стереотипность мышления. Все новое воспринимается с осторожностью или вообще не принимается, т. к. в управленческой работе используются одни и те же методы. Это создает напряженную обстановку, т. к. подчиненные избегают тесного контакта с таким руководителем. Данный стиль не стимулирует инициативу подчиненных, а наоборот предполагает порицание, что делает невозможным повышение эффективности работы организации.

Демократический стиль - большинство вопросов решается коллегиально, подчиненные систематически информируются о положении дел в коллективе. Руководитель такого стиля в общении с подчиненными предельно вежлив и доброжелателен, находится в постоянном контакте, часть управленческих функций делегирует другим специалистам, доверяет людям. Требователен, но справедлив. При осуществлении контроля демократичный руководитель обращает внимание на конечный результат, что создает условия для самовыражения подчиненных, у которых развивается самостоятельность суждений. Управление осуществляется без нажима, с учетом способностей людей. Такой стиль руководства многие считают оптимальным, но не всегда он является наиболее продуктивным.

Руководитель с либеральным стилем руководства практически не вмешивается в деятельность коллектива, а работникам предоставляется полная самостоятельность, возможность индивидуального и коллективного творчества. Такой руководитель вежлив, готов отменить принятое им решение,

безынициативен. Из средств управления персоналом преобладают уговоры и просьбы. Мягкость в общении мешает ему приобрести реальный авторитет. Такой руководитель не проявляет выраженных организаторских способностей, слабо контролирует и регулирует действие подчиненных, и поэтому его управленческая деятельность нерезультативна.

Гибкость руководителя заключается в том, чтобы использовать преимущества каждого стиля и применять его в зависимости от особенностей ситуации в организации.

Современный руководитель должен в совершенстве владеть различными методами управления, так как в разных ситуациях наиболее эффективным и приемлемым может оказаться тот или иной стиль руководства. Например, в экстремальных ситуациях вполне оправдан авторитарный стиль, предполагающий быстрое принятие решений и безоговорочное исполнение распоряжений. В нормальных условиях работы организации более эффективным и приемлемым является демократический стиль руководства [14].

Стиль руководства во многом обусловлен структурой организации, количественным и качественным составом ее членов и спецификой производства. Чем выше творческий и интеллектуальный потенциал организации, тем в большей степени для управления подходит демократический, и в определенной степени либеральный стиль. При выборе стиля руководства должны учитываться следующие факторы:

- ситуация (стрессовая, спокойная, неопределенная). При дефиците времени, в экстремальных ситуациях, оправдан авторитарный стиль;

- задача (насколько четко структурирована). При решении сложных проблем, требующих множественности решений, теоретического анализа и высокого профессионализма исполнения, наиболее приемлем демократический (коллегиальный) стиль;

- группа (ее особенности по полу, возрасту, времени существования, личностным характеристикам). Для сплочения группы, заинтересованной в успехе деятельности, решении задачи, адекватным будет демократический стиль, а в творческих коллективах возможен даже либеральный [1].

На стиль руководства влияют индивидуальные качества самого руководителя: знания, способности, стиль мышления, интеллект, эмоционально-волевая сфера, особенности характера, но они гораздо труднее поддаются коррекции, чем, например, методика принятия решений.

При выборе стиля руководства следует учитывать и факторы, определяющие процессы межличностного взаимоотношения:

- зависимость восприятия людьми внешних воздействий от различия их психологических структур. Различные люди могут качественно по-разному реагировать на одинаковые воздействия;

- неадекватность отображения человека человеком и неадекватность самооценки. Любой человек что-то скрывает о себе, что-то приписывает себе, т.е. демонстрирует себя таким, каким он хотел бы, чтобы его видели другие;

- сохранение личного статуса, собственного достоинства [2].

Знание стилей руководства легло в основу анализа опросника взаимоотношений спортсмена и тренера (пункт 4).

### 3. Разработка опросника взаимоотношений акробатов высокой квалификации со своими тренерами

При разработке опросника взаимоотношений спортсмена с тренером учитывались особенности процесса работы с акробатами высокой квалификации.

Так например, многие спортсмены КМС - МС считают, что тренер не всегда перестраивается во взаимодействии с акробатами, которые за годы совместной работы стали старше по возрасту и приобрели опыт спортивной деятельности.

При этом зачастую педагог дает четкие указания, не считая нужным пояснять свои действия, что вызывает отрицательные эмоции у спортсменов.

Часть акробатов высказали мнение, что тренеру не всегда удается доходчиво объяснять технику элементов, что влияет на качество исполнения.

Предварительный устный опрос акробатов высокой квалификации позволил выделить 6 ключевых вопросов для разрабатываемого опросника (табл. 1).

Перед анкетированием была зачитана инструкция следующего содержания: «Прочитайте внимательно каждый из приведённых ниже вопросов. Выберите вариант ответа. При выборе пункта «в» поясните ответ. Над вопросами долго не задумывайтесь, поскольку правильных и неправильных ответов нет».

Таблица 1

Опросник взаимоотношений спортсмена с тренером

№	Содержание	Ответы
1	2	3
1	Учитывает ли тренер при взаимодействии ваш возраст?	а) да б) нет в) _____
2	Поясняет ли тренер свои действия?	а) да б) нет в) _____

1	2	3
3	Может ли тренер доходчиво объяснить технику элемента?	а) да б) нет в) _____
4	Ваш акробатический состав расформируют, будет ли тренер учитывать ваше мнение?	а) да б) нет в) _____
5	Как вы считаете, тренер «вкладывает душу» в свою работу?	а) да б) нет в) _____
6	Включает ли тренер в тренировочный процесс соревновательный или игровой метод?	а) да б) нет в) _____

Данный опросник предназначен для спортсменов, работающих по программам КМС – МС в спортивной акробатике, но материалы можно адаптировать для спортсменов в смежных видах спорта.

#### 4. Анализ результатов исследования

Исследование проводилось на базе МБОУ ДО ССШ № 1 МО г. Краснодара. В нём приняли участие спортсмены высокой квалификации, занимающиеся в парных видах спортивной акробатики (табл. 2).

Таблица 2

Контингент исследуемых акробатов

В целом	Пол		Спортивная квалификация		Внутривидовая специализация	
	М	Ж	МС	КМС	В	Н
29	14	15	14	15	15	14

С целью исследования стилей руководства был применён разработанный нами опросник «Взаимоотношения тренера со спортсменом». Результаты исследования представлены в таблице 3 и рисунке 1.

Таблица 3

Процентные соотношения стилей руководства тренера

Группы	Подгруппы	Стили руководства (%)		
		Д	А	Л
Стили руководства		Д	А	Л
Все исследуемые		72	4	24
Пол	Ж	67	6	27
	М	79	0	21
Внутривидовая специализация	В	90	0	10
	Н	92	8	0
Спортивная квалификация	КМС	67	0	33
	МС	79	7	14

Интересным фактом является то, что исследуемые, занимающиеся у одного тренера по-разному воспринимают взаимоотношения. Так, например в смешанной паре у верхней выявлен либеральный стиль руководства педагога, а у её нижнего - демократический стиль управления.

На основании полученных данных можно констатировать, что большинство акробатов (72%) определяют стиль управления тренера, как демократический. Однако, 28% исследуемых считают, что взаимоотношения в системе «тренер-спортсмен» характеризуются как либеральные или авторитарные. Мы

предполагаем, что данные респонденты, неудовлетворены ситуацией взаимодействия с тренером, т.к. каждый человек хочет быть «услышанным», особенно педагогом.

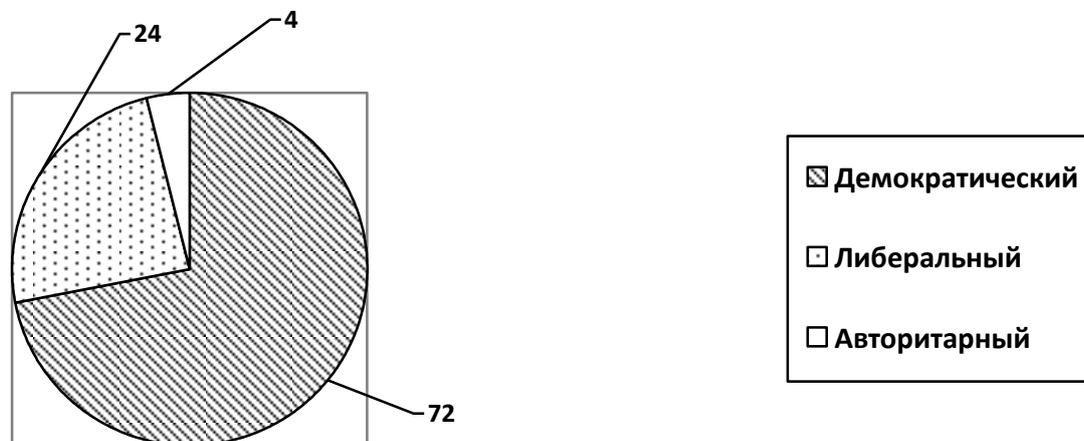


Рис. 1. Процентные соотношения стилей руководства тренера

Данное исследование вскрывает ряд аспектов, которые могут осложнять взаимопонимание педагога и воспитанников.

По нашему мнению, если не найти точки соприкосновения, то спортсмен не смотря на высокие достижения может уйти из спорта, что негативно скажется прежде всего на тренере и партнере.

## ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Проведенное исследование позволило сделать следующие выводы:

1. На основе опросника В. П. Захарова «Определение стиля руководства трудовым коллективом» разработан опросник «Взаимоотношения спортсмена с тренером», адаптированный к акробатом высокой квалификации.

2. Пол респондентов, спортивная квалификация и внутривидовая специализация существенно не влияли на содержание ответов. Сходство в результатах опроса отмечалось у спортсменов, занимающихся у одного тренера.

3. Известно, что характер взаимоотношений педагога и воспитанников влияет на микроклимат в спортивном коллективе и акробатическом составе. В данном исследовании, большинство акробатов (72%) определяют стиль управления тренера как демократический. 28% респондентов считают, что взаимоотношения в системе «тренер-спортсмен» характеризуются как либеральные или авторитарные.

По нашему мнению, данный опросник и результаты исследования можно использовать для индивидуального подхода в работе со спортсменами и для достижения оптимального взаимопонимания, ведущего к спортивному долголетию.

**СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ**

1. Горбунов Г.Д. Психопедагогика спорта. – Москва: издательство «Советский спорт», 2006 – 296 с.
2. Конопкин О.А. Психологические механизмы регуляции деятельности. -Москва, 1980. - 27 с.
3. Попов А.Л. Спортивная психология. - Москва: издательство «Флинта», 2000- 6 с.
4. Практическая психодиагностика /сост. Д.Я. Райгородский. - Самара: Бахрах, 1998. – С. 544-548.
5. Психологический словарь / В.П. Зинченко, Б.Г. Мещерякова. - Москва: Педагогика - Пресс, 1997. - 440 с.
6. Психология развивающейся личности / А.В. Петровский. – Москва: Педагогика, 1987. - 49 с.
7. Психология спорта в терминах, понятиях, междисциплинарных связях / В.У. Агеевц. - М.: Физкультура и образование, 1996. – С. 310-311.
8. Пуни А.Ц. Некоторые психологические вопросы готовности к соревнованиям в спорте. - Л.: Лениздат, 1973. – С. 16-21.
9. Ратанова Т.А. Психодиагностические методы изучения личности / Т.А. Ратанова, Н.Ф. Шляхта. - Москва: издательство Флинта, 1998. – С. 51–54.
10. Реан А.А. Психология изучения личности / А.А. Реан. – СПб.: Издательство Михайлова В.А., 1999. – 55 с.
11. Рогов Е.И. Настольная книга практического психолога в образовании: / Е.И. Рогов. - Москва: Владос, 1996. – С. 234-237, 245-248.
12. Родионов А.В. Программирование психологической подготовки / Олимпийский спорт и спорт для всех: материалы конференции. - Москва: 2003, - Т.1. - 317 с.
13. Рубинштейн С.Л. Основы общей психологии - СПб.: Питер, 2001. - 720 с.
14. Питерс, Т.В. В поисках эффективного управления / Т. Питерс, Р. Уотермен. – М., 1989. - С.35-36.