

Продолжаем разговор о том, как сделать работу тренера максимально успешной, и рассмотрим поподробнее методики, позволяющие создать команду, отвечающую современным реалиям.

Построение спортивной команды, как и любого коллектива людей, работающих для достижения какой-либо цели, имеет свои закономерности. Центральная роль в ней при-

работы, благотворно влияет на отношение к делу. Согласитесь, вряд ли кого-то вдохновит на хорошую игру или тренировку споманный душ в раздевалке или недостаточное количество мячей.

Во-вторых, вознаграждение. Если речь о профессионалах, то они должны быть уверены, что получат зарплату в срок и в полном объеме. Молодым же игрокам, учащимся спортшкол, юниорам, должно быть разъяснено, каков будет результат их спортивной деятельности: например, они станут профессионалами, со всеми вытекающими из этого последствиями.

В-третьих, безопасность. Стабильность команды дает чувство защищенности игрокам. Если будущее команды неопределенно, игрокам непонятны перспективы их достижений, то трудно ожидать от них этих самых до-

тивной карьеры игроку интересно повышать свое мастерство, участвовать во все более крупных соревнованиях, то в дальнейшем он стремится найти такую среду, где сохранился бы определенный вызов его мастерству, где надо бороться, чтобы доказать свое преимущество.

Если первые три условия не удовлетворены, то они могут стать антимотивацией. Реализация четвертого, пятого и шестого факторов значительно увеличивает заинтересованность игрока и обеспечивает серьезные достижения в спорте.

Следующая тема, которой мы считаем необходимым уделить внимание, — тема конфликтов. Что такое конфликт? Это несогласие сторон, при котором одна из них пытается добиться принятия своих взглядов другой и не дать ей отстоять ее убеждения. При-

ПСИХОЛОГИЯ успешного тренера

Начало см.
«Планета Баскетбол»
№4, 2002.

надлежит руководителю, в данном случае тренеру. Современный тренер должен ясно представлять себе, какую команду он хочет получить, какими качествами она должна обладать. При этом свой индивидуальный стиль работы он может строить на основе собственных человеческих ценностей: упорство, юмор, жесткая конкуренция, энтузиазм, дружба и т.п. Не менее важно, чтобы тренер четко себе представлял, каковы человеческие ценности каждого члена коллектива. Это позволит ему быть объективным, не подменять своими ценностями ценности коллектива, а также даст ключ к пониманию тех или иных поступков игроков. Выявление ценностей каждого члена команды происходит в процессе проведения командного тренинга. При этом они должны быть не только выслушаны, но и приняты каждым членом коллектива. Таким образом формируется уникальный набор ценностей команды, которые она будет нести на протяжении своего существования.

Каким же образом происходит формирование команды? Первый этап — этап вхождения, когда все игроки начинают постепенно чувствовать себя членами нового коллектива. Затем в нем вырабатывается иерархия, или структура, формального и неформального лидерства, распределяются роли и функции.

Итак, ценности команды сформированы, она выведена на высокую степень сотрудничества. Но готова ли команда побеждать, то есть есть ли у нее соответствующая мотивация? При создании мотивации команды необходимо учитывать следующие факторы. Во-первых, это рабочая среда. Удобная, комфортная обстановка позволяет игрокам направить всю свою энергию на выполнение

стижений. И наоборот, если у спортсменов есть уверенность, что их победы приведут к упрочению положения команды, это дает дополнительные силы.

В-четвертых, личностное развитие. Значительно увеличить вклад каждого спортсмена в достижение успеха команды можно, активно вовлекая его в принятие решений по поводу его собственного развития и роста. Нельзя рассматривать игрока как статиста, нужно учить его думать, брать на себя ответственность, экспериментировать, приобретать новый опыт.

В-пятых, чувство причастности. Большинство спортсменов нравится ощущение полезности их работы, нравится быть частью команды. Тренер должен интересоваться взглядами, суждениями игроков и, в свою очередь, высказывать свое мнение по тому или иному вопросу, информировать их о происходящих событиях, чтобы не возникало неясностей и неопределенности.

И, наконец, очень важным фактором, который необходимо учитывать при создании мотивации команды, является интерес и вызов. Стремление добиваться значительных результатов связано не только с финансовым вознаграждением. Если в начале спор-

чины конфликтов обычно кроются в различии целей, ценностей, стилей поведения и т.д. Отрицательные последствия конфликтов известны всем. Но также они могут сослужить и добрую службу. Основное правило для этого — не замалчивать происходящее!

Грамотное разрешение конфликта проясняет и нормализует отношения в коллективе.

Конечно, в этой статье мы только схематично коснулись такой объемной и интересной темы, как построение модели команды. В каждом конкретном случае возникают свои нюансы, которые и позволяют быть одному коллективу непохожим на другой. Но еще раз хочется подчеркнуть не просто особую руководящую роль тренера в процессе спортивной деятельности, но и его ответственность за то, чтобы этот процесс стал плодотворным. Конечно, умело используя теоретические знания, воплощенные в конкретные практические методики, тренер может добиться многого. Но еще более важным, на наш взгляд, является желание тренера получать эти знания, идти вперед к своему личному успеху и вести к успеху своих подопечных.

Мотивация — это движущая сила, мотор команды.

Л.В. Костилова, П.Л. Пономарев,
С.М. Константинова