

Муниципальное автономное учреждение
дополнительного образования
«Центр развития творчества детей и юношества»

Доклад

**Тема: «Конфликты в группе и способы их
профилактики и преодоления»**

Автор: Ковалев Александр Владимирович
педагог дополнительного образования
первой квалификационной категории

2024 г.

Оглавление

Введение	3
Глава 1. Конфликт в группе: понятие, функции, виды и модель.....	4
1.1. Управление конфликтами в малых группах	4
1.2. Психологические средства разрешения конфликта в группе	6
Глава 2. Конфликтные взаимоотношения в спортивной деятельности.....	12
2.1. Особенности межличностных конфликтов в спортивной команде	12
2.2. Характеристика поведения спортсменов в конфликтных ситуациях	15
Заключение.....	17
Библиография	19

Введение

Ни для кого не секрет, что конфликты возникают во всех сферах деятельности и человеческого общения, вызывая у человека неприятные эмоции, психологический дискомфорт и перенапряжение, стрессы, что в совокупности может нанести значительный ущерб здоровью. Конфликт – это всегда противоборство субъектов социального взаимодействия, которое характеризуется нанесением взаимного ущерба, в большинстве случаев морального.

Одним из сложных видов человеческих взаимоотношений является спорт. Для поддержания успеха спортивной команды требуется не только соответствие ее членов должному уровню подготовки, но и их психологическая совместимость, обеспечивающая понимание в процессе межличностного общения, что можно обозначить как один из главных факторов уровня достижений команды. Конфликтные взаимоотношения в спортивной команде могут быть вызваны рядом причин: это и темперамент участников, индивидуально-типологические особенности личности спортсменов, черты характера, возрастные особенности, уровень профессиональной подготовки и жизненный опыт. Данные обстоятельства накладывают свой отпечаток на специфику мышления и взаимоотношений членов спортивной команды.

В связи с этим возникает необходимость разработки модели эффективного подхода к описанию и разрешению межличностных конфликтов в спортивной команде, алгоритма действий по управлению и разрешению межличностных конфликтов, а также рассмотрению возможностей профилактики конфликтов.

Глава 1. Конфликт в группе: понятие, функции, виды и модель

1.1. Управление конфликтами в малых группах

Существуют различные подходы к пониманию конфликта и его роли в активности личности, группы, общества, однако мы остановимся на традиционном в социологии понимании данного явления. Конфликт – это противоречие, возникающее между людьми в связи с решением тех или иных вопросов социальной и личной жизни. В традиционном понимании отечественной социологии, как пишут Д.М. Гвишиани и Н.И. Лапина, конфликт представляет собой предельный случай обострения социальных противоречий [Гвишиани, Лапина 1991, с. 80].

Конфликт можно определить как порождаемую обострением противоречия форму дезинтегративного взаимодействия между субъектами, выражающуюся в их активно-негативной направленности относительно друг друга. По Н.В. Гришиной, конфликт имеет следующие признаки: наличие субъекта или субъектов как носителей конфликтов, биполярность, активность, негативность взаимодействующих субъектов [Гришина 2004].

Конфликт может выполнять разнообразные позитивные и негативные функции. Позитивные функции сводятся к тому, что конфликт как форма дезинтеграции обеспечивает уникальность и автономность каждого из взаимодействующих субъектов в отдельности, обеспечивает развитие отношений между субъектами. Конфликт высвобождает накапливающееся внутреннее напряжение, тем самым обеспечивая сохранение связей. Он же актуализирует разные позиции и мнения по поводу возникающих в группе/подгруппе проблем и, тем самым способствует поиску оптимальных способов их решения.

Основная негативная функция конфликта – разрушение психологической целостности группы, вплоть до распада, блокирование развития отношений между субъектами, снижение социальной, социально-психологической эффективности группы.

Существует несколько типов конфликта. Кратко опишем некоторые из них.

1. Конструктивный и деструктивный конфликт. Конструктивный конфликт может возникнуть только в группе с гибкой социально-психологической структурой. В целом он выполняет позитивные функции и проявляется тогда, когда цели и потребности конфликтующих не противоположны ценностям и нормам группы. Деструктивный конфликт выполняет негативные функции и проявляется в тех случаях, когда цели и потребности конфликтующих субъектов радикально расходятся с ценностями и нормами группы, и существует жесткая групповая структура.

2. Реалистический и нереалистический конфликт. Реалистичный конфликт возникает тогда, когда один из участников ощущает собственную нереализованность в рамках группы, что вызывает как негативные переживания индивида, так и возникновение конкурентных целей, противоречащих идеям группы. Второй вид конфликта обусловлен не наличием у субъектов конкурентных целей, а необходимостью разрядки напряжения, по крайней мере, для одного из субъектов.

3. Конфликт интересов (ресурсов) и когнитивный (информационный) конфликт. Конфликт интересов обусловлен мотивационными факторами. Он возникает, когда цели членов группы не совпадают, что затрудняет возможность идейного единения. Конфликт ресурсов предполагает отсутствие соглашения между субъектами по поводу ресурсов. Когнитивный конфликт схож с конфликтом интересов, однако в данном случае цели членов группы так или иначе совпадают, но различаются мнения и позиции насчет способов их достижения, методов осуществления и т.п.

4. Конфликт отношений, задачи и процесса. Конфликт отношений, то есть социальный конфликт, обеспечивается противоречием, вызванным разногласиями не по рабочим вопросам, а по личным предпочтениям участников, несовпадение их вкусов, отношения к проблемам и т.п. Этот вид конфликта часто связан с несовместимостью и враждебностью между

субъектами, их личной неприязнью. Конфликт задачи и конфликт процесса объединяются общим названием – инструментальный (деловой) конфликт, который связан с различием точек зрения на способы решения поставленных задач, на распределение не только ресурсов, но и обязанностей участников группы. Он вызывается несогласием членов группы с той ролью и ответственностью, которая на них возлагается.

Конфликт в области малых групп традиционно рассматривается в связях индивид–индивид (межличностный конфликт) и группа-группа (межгрупповой конфликт). В качестве уровней групповой активности выступают: индивид, подгруппа, группа. Как пишет Л. Коузер, чем выше эмоциональное участие члена группы в ее жизни, тем больше проявляется тенденция подавлять враждебные чувства, а значит, сдерживать проявление конфликта. Поэтому, вероятно, внутри подгруппы индивиды чаще стремятся к сотрудничеству и уступчивости, использованию мягких способов (тактик) поведения в возникающем конфликте. Психологически развитой как коллектив считается такая малая группа, в которой сложилась дифференцированная система различных деловых и личных взаимоотношений, строящихся на высокой нравственной основе.

1.2. Психологические средства разрешения конфликта в группе

Как мы уже отмечали выше, категоричное отношение к конфликту с негативной точки зрения нерационально. В соответствии с современной точкой зрения на конфликты, стремление избежать их считается неправомерным, так как считается, что конфликт чаще всего может быть управляем, причем управляем таким образом, что его протекание и исход будет иметь конструктивный характер. По мнению Р. Дарендорфа, успешное урегулирование конфликтов определяют следующие факторы:

- 1) признание участниками самого факта конфликта, осознание участниками наличия правомерности собственных позиций у каждой из конфликтующих сторон;

2) направленность работы с конфликтом на регулирование самих проявлений конфликта, вместо устранения предполагаемых причин конфликта;

3) организация конфликтных групп в целях манифестации конфликтов;

4) согласие сторон относительно соблюдения определенных правил игры что обеспечивает эффективную коммуникацию между ними.

Отличительной особенностью конфликтов среди спортсменов является высокая эмоциональность, большие сложности взаимодействий в постконфликтной ситуации, которая часто является питательной средой разворачивания новых конфликтов. Уровень объективности во время протекания конфликта снижается, что бывает вызвано возникновением сильных эмоций, которыми становится трудно управлять. Эмоции выступают в качестве главного регулятора поведения, что приводит к тому, что участники отказываются идти на какие-либо компромиссы. Участников таких конфликтов характеризует твердое отстаивание своей позиции, излишняя дидактичность, стремление непременно заставить оппонента признать свою неправоту или поражение, причем публично. Очевидно, что в таком случае конфликты протекают особенно остро, обеспечивая участникам тяжелые моральные и психологические последствия.

Принято считать, что начало межличностного конфликта связано с тем моментом, когда человек начинает видеть в позиции или действиях какого-либо участника группы помеху для реализации собственных интересов или потребностей. В этом случае переживающий неудачу ощущает особое психическое состояние – фрустрацию, которая характеризуется как состояние расстройства, подавленности, тревожности и ведет к различным изменениям поведения и самосознания личности. При фрустрации человек переключает свою психологическую энергию на борьбу с действительными или воображаемыми препятствиями, но чаще всего с другими людьми. Эта борьба выражается в грубости или бестактности, отказе от выполнения распоряжений лидера, даже если они не противоречат принятой участником группы роли,

импульсивной беспорядочности движений и высказываний, агрессивности и злобности, припоминании прошлых промахов. При этом люди продолжают делать усилия по достижению своих целей даже тогда, когда эта деятельность бесполезна или вредна для них самих. Фрустрация может перетечь в депрессию, и тогда человека охватывает чувство беспомощности, бессилия, отчаяния от невозможности изменить ситуацию.

По мнению Э. А. Орловой и Л. Б. Филонова, конфликтная ситуация воспринимается как наличие угрозы, внутреннее восприятие того, что ситуация может угрожать безопасности одной из сторон взаимодействия. Важно понимать, что конфликт возникает тогда, когда участник группы ставит личную цель выше общей, когда его индивидуальная траектория движения не совпадает с групповой, общей для потенциальных оппонентов. Восприятие угрозы всегда сопровождается эмоциональным фоном. Это состояние характеризуется напряженностью, дискомфортом, неудовлетворенностью, повышенной тревожностью или агрессивностью. А. Г. Ковалев писал о том, что негативным способом решения конфликта будет считается удаление одной из конфликтующих сторон, а позитивным – устранение причины, приведшей к конфликту [Ковалев 1978, с. 140-141].

Развивая такую постановку вопроса о разрешенности конфликта, Л. А. Петровская утверждает, что «разрешение конфликта возможно, во-первых, за счет преобразования самой объективной конфликтной ситуации и, во-вторых, за счет преобразования образов ситуации, имеющих у сторон» [Петровская 1977, с. 135]. При этом возможно как полное, так и частичное разрешение конфликта. Но в любом случае оно предполагает, прежде всего, переструктурирование имеющихся ценностей, мотивов, установок, а также принятие новых.

Е. В. Зайцева отмечает, что при возникновении конфликтной ситуации часто большую роль играют не только обстоятельства, противоречащие воле одного из участников группы, но и предрасположенность некоторых лиц к конфликтному поведению. Таких людей исследователь называет

конфликтными личностями. Конфликтные личности обладают системой специфических внутренних условий и личностных характеристик, определяющих их реагирование на существующие противоречия. Любое противоречие такой тип людей воспринимает не иначе как угрозу для собственной безопасности. Данные специфические внутренние условия и личностные особенности имеют разноуровневые характеристики и являются природно и социально обусловленными [Зайцева 1998, с. 5].

Важным условием благоприятного психологического климата в коллективе, препятствующего возникновению конфликтных ситуаций, является совпадение статуса официального лидера (то есть, тренера спортивной команды) с позицией лидера в группе. Несовпадение статуса формального лидера лидирующей позиции в неформальной структуре взаимоотношений позволяет говорить о существовании определенной напряженности в организационной структуре группы, что в свою очередь может служить причиной возникновения конфликтных ситуаций.

Причины несоответствия заключаются в:

- недостаточной коммуникативной компетенции лидера;
- недостаточном уровне знаний лидера;
- превалировании своих интересов над интересами группы;
- отсутствии управленческих навыков.

Индивидуально-психологические особенности неформальных лидеров в группах определяют общую ведущую направленность межличностных притязаний в спортивных командах. Ведущими психологическими особенностями неформальных лидеров, задающих общую направленность межличностных притязаний в группах, являются: эмоциональная неуравновешенность, самоуверенность, импульсивность, наряду с низкими показателями по таким шкалам, как зависимость, робость, наивность, расслабленность, что определяется с помощью теста Р. Кеттела. Основной причиной возникновения деструктивных конфликтов в группе выступает

такое сочетание индивидуально-психологических особенностей личности неформального лидера, как склонность к самоуверенному поведению, независимость при низкой самодостаточности, низкая способность к сотрудничеству и эмоциональной расслабленности. Также конфликтную ситуацию может усугубить излишняя зависимость лидера от мнений большинства членов группы.

Для успешного разрешения конфликта лицам, принимающим в этом участие, необходимо создать ряд условий. Среди них выделяют: объективность при рассмотрении (Н. В. Феденко, В. П. Галицкий); уважительное отношение к личности (О. Ю. Осадько); умение рефлексировать в конфликте (О.В. Лунева, Е. А. Хорошилова); недопущение преждевременных выводов (Н. Ф. Феденко, В. П. Галицкий); взаимную положительную оценку оппонентов (В. Н. Лозоцева); сосредоточение внимания на предмете конфликта и на интересах, а не на позициях и личностных особенностях (В. К. Липинский); показ оппоненту, насколько выгодно ему самому прекращение конфликта (Я. В. Подоляк) и др. [Ковалев 1978, с. 64-66].

Существуют несколько путей выхода из конфликтной ситуации.

1) Первый связан с разрушением системы «оппонент – оппонент». Такой пусть предполагает возможность структурной перестройки группы, когда конфликтная личность исключается из коллектива. Но это очень сложный и долгий путь, к которому лучше не прибегать и в котором скрываются новые потенциальные источники конфликтов.

2) Второй путь связан с созданием таких условий разрешения конфликта, когда «цена» победы для конфликтной личности окажется чрезмерно высокой или даже неприемлемой. В этом случае она сама выйдет из конфликта, отказавшись от своих притязаний.

3) Третий путь предусматривает осуществление такого влияния на конфликтную личность, такой коррекции системы ее отношений и психологических установок, которые бы привели к устранению или снижению

психологических причин ее конфликтности [Богданов, Зазыкин 2004, с. 89-90].

Последний путь наиболее гуманный, так как он оказывает реальную помощь дезадаптированной и дезинтегрированной личности. Другой эффективный способ осуществления влияния на конфликтных личностей – формирование соответствующего общественного мнения. Часто различные конфликты, особенно возникающие в коллективах организаций или в процессе взаимодействий, элиминируются только под влиянием общественного мнения. С его помощью изменяются установки и отношения личности, корректируются внутренние условия, что очень важно для адекватного восприятия противоречий [Богданов, Зазыкин 2004, с. 93].

Уровень конфликтности личности может быть существенно снижен в результате применения психокоррекции и личностно-ориентированной психотерапии. Их действенность особенно высока, если внешняя конфликтность личности обусловлена имеющимися сильными внутриличностными конфликтами.

Хорошим стабилизирующим фактором, препятствующим возникновению конфликтов в группе, а, следовательно, влияющим на проявление конфликтности, является наличие в нем высокой организационной культуры как системы осознанных и неосознанных ценностей, запретов, традиций, разделяемых всеми членами организации. Организационная культура многолика в своих проявлениях, но в контексте обсуждаемой проблемы особое внимание следует обратить на один аспект – наличие положительных традиций как важных ограничительных рамок для конфликтных личностей. Положительные традиции выступают как дополнительные нормы социальной регуляции поведения. Группы с высокой организационной культурой отличаются сформированным общественным мнением, являющимся также мощным регулятором поведения людей.

Одной из важнейших психологических причин конфликтов является недостаток конфликтной компетенции. Б. И. Хасан определяет конфликтную

компетентность как «умение удерживать противоречие в продуктивной конфликтной форме, способствующей его разрешению» [Хасан 2004, с. 9]. Основными психологическими средствами разрешения конфликта в группе являются: учет индивидуально-психологических особенностей, способствующих возникновению конфликтных ситуаций; благоприятный психологический климат в группе; умение конструктивно разрешать конфликты.

Глава 2. Конфликтные взаимоотношения в спортивной деятельности

2.1. Особенности межличностных конфликтов в спортивной команде

Г. М. Андреева определяет малую группу как немногочисленную по составу группу, «члены которой объединены общей социальной деятельностью и находятся в непосредственном личном общении, что является основой для возникновения эмоциональных отношений, групповых норм и групповых процессов» [Андреева 2014, с. 46]. Спортивная команда обладает всеми признаками, которыми в социальной психологии характеризуются малые группы: численность, автономность, общегрупповая цель, коллективизм, дифференцированность и структурность.

Конфликт занимает значительное место в отношениях между людьми, так как, по мнению большинства исследователей, возможность его возникновения довольно высока в любой сфере деятельности, предполагающей взаимодействие и общение между людьми. По мнению Г. М. Бородкина и Н. М. Коряка конфликт является одним из способов взаимодействия между людьми, а Дж. Г. Скотт считает, что в межличностном общении преобладают не дискуссии и переговоры, а конфликты.

Современный спорт представляет собой бескомпромиссную борьбу и непредсказуемое соперничество людей, включенных в этот процесс. По мнению Л. П. Матвеева, он «охватывает собственно соревновательную

деятельность, специальную подготовку к ней, а также специфические межчеловеческие отношения и поведенческие нормы, складывающиеся на основе этой деятельности» [Матвеев 1991, с. 140].

В немногочисленных подходах к определению конфликта в спортивной команде можно выделить несколько основных:

- конфликт как проявление возникших противоречий (И. И. Сулейманов, 1982; Н. В. Жмарев, 1986; Ф. П. Суслов, С. М. Вайцеховский, 1993);
- конфликт как противоборство соперников, которые стремятся к победе (В. С. Келлер, 1977; О. Б. Малков, 1999);
- конфликт как проявление несовместимых действий, отношений или интересов (Ю. Л. Ханин 1976; А. С. Горбатенко, В. Н. Петровский, Е. И. Рогов, 1978; Е. С. Жариков, А. С. Шигаев, 1983).

Многие исследователи считают, что межличностный конфликт должен оказывать значительное негативное влияние на результаты спортивной деятельности. При этом, Г. Ленк, А. Я. Гомельский, В. П. Платонов считают, что конфликт улучшает результаты спортивной деятельности. Е. Б. Самсонов и Ю. Л. Ханин утверждают, что межличностный конфликт стимулирует активность отдельных субъектов, однако значительно чаще эффективность подготовки снижается. В работах В. Параносича, Л. Лазаревича, Е. П. Ильина отмечается, что длительный или затяжной конфликт между членами спортивной команды снижает её спортивные результаты. Н. В. Жмарев считает, что возникающие в спортивном коллективе деловые конфликты стимулируют спортивную деятельность, а конфликты во взаимоотношениях – ухудшают.

А. В. Родионов, В. И. Воронова подчеркивают, что конфликт может давать положительный эффект в периодах общефизической и специальной подготовки, поскольку «иногда команде даже полезен определённый конфликт. Но этого нельзя сказать, когда речь идёт о предсоревновательной

подготовке. Здесь тренеры должны принять все меры для сплочения коллектива, оптимизации дружеских отношений между игроками» [Яковлев, Бабушкин, Науменко 2016, с. 176].

Б. Кретти, Р. Мартенс отмечают, что одной из форм поведения субъектов спортивной деятельности, состоящих в конфликте, является агрессия (вербальная и физическая), которая рассматривается как поведение, выходящее за рамки игры, прямо и персонально направленное против субъектов спортивной деятельности. При этом исследователи обращают внимание на ряд особенностей игровых видов спорта, являющихся причиной высокой конфликтности:

- противоборство команд, направленное на победу над соперником;
- наличие остроконфликтных игровых ситуаций, связанных с ограниченным лимитом времени на обдумывание и принятие решений при жестком противодействии противника;
- значительная вероятность ошибочных действий;
- резкое повышение интенсивности и объема тренировочного процесса;
- высокая эмоциональность спортивных игр и непредсказуемость результата.

Индивидуальные особенности личности создают у человека склонность к конфликтным отношениям с другими людьми, к числу таких черт относят следующие: неадекватная самооценка, излишняя принципиальность и прямолинейность в высказываниях и суждениях, тревожность, агрессивность, раздражительность.

Необходимо отметить, что межличностные конфликты в спортивной команде могут быть вызваны как объективными, так и субъективными причинами. К объективным причинам принято относить обстоятельства и условия социального взаимодействия членов спортивной команды, которые приводят к столкновениям. Конфликты, которые возникают по субъективным

причинам, связаны с индивидуальными психологическими особенностями конфликтующих сторон.

Исследователи отмечают, что в качестве ведущих причин межличностных конфликтов спортсмены выделяют следующие:

- стиль руководства тренера спортивной командой, его некомпетентность;
- конкуренция между спортсменами;

При этом тренеры спортивных команд в качестве причин межличностных конфликтов выделяют различия в квалификации спортсменов, их психическое и физическое перенапряжение, обусловленное спортивным режимом.

В качестве менее значимых причин межличностных конфликтов спортивные специалисты отмечают психологическую несовместимость членов спортивной команды, антипатии между членами спортивной команды, введение в команду нового тренера, агрессивность, неудачные выступления в соревнованиях и т.д. Кроме того, конфликтность в спортивной команде также может быть обусловлена численностью, составом, сплоченностью и принятыми нормами поведения. Спортивные команды высокой квалификации, как правило, имеют высокий уровень развития группы, успешность спортивной команды в этом случае достигается подчинением личностных интересов командным целям.

2.2. Характеристика поведения спортсменов в конфликтных ситуациях

Американский психолог К. Томас разработал систему классификации стилей поведения индивида в развертывающемся внешнем конфликте. В эту систему включены пять основных стилей: избегание, приспособление, компромисс, сотрудничество и соперничество. Для выявления предрасположенности человека к конфликтным взаимоотношениям в

совместной спортивной деятельности используется тест К. Томаса, адаптированный в России профессором Н.В. Гришиной. По К. Томасу система поведения людей в конфликтных ситуациях характеризуется по следующим способам:

1) Сотрудничество – стиль, направленный на разрешение противоречий, лежащих в основе конфликта. Характеризуется тем, что субъект конфликта ориентирован на разрешение задачи, а не на социальные отношения и может в связи с этим жертвовать своими ценностями ради достижения общих целей.

2) Соперничество – стиль поведения, в большей степени свойственный активным и агрессивным представителям мужского пола с мотивацией активнооборонительного поведения. Этот стиль может перевести внешний конфликт в прямую конфронтацию и столкновение с применением силы.

3) Компромисс – стиль поведения осторожных, рационально мыслящих людей, ориентированных на сохранение стабильных социальных отношений в ущерб общей цели и задачам. Люди стремятся примирить противоречивые интересы разных партнеров со своими собственными.

4) Приспособление – стиль, ориентированный на сохранение социальных отношений, доминирует у представителей женского пола, занимающих подчиненную социальную позицию на фоне неадекватной, заниженной самооценки. Субъект с этим стилем поведения осознает наличие внешнего конфликта и пытается к нему приспособиться с помощью различных тактик, в том числе с участием психологической защиты.

5) Избегание – ориентированный на сохранение статуса своего «я» стиль. Тактика субъекта сводится к уменьшению значимости событий, вызвавших конфликт, к способности ускользнуть, уйти из конфликтной ситуации. Естественно, что этот стиль не способен разрешить противоречие, лежащее в основе конфликта, так как личность не признает эти противоречия как реально существующие.

Большинство спортсменов, как показывают исследования, стараются в конфликтной ситуации решить проблему по способу компромисса, второй способ регулирования конфликтов в команде является – «избегание». Сравнивая показатели регулирования конфликтов спортсменов профессионалов и спортсменов, занимающихся любительским видом спорта, в процентном соотношении, А.С. Болдов вывел разницу между способами регулирования конфликтов этих двух групп спортсменов. В обеих командах преобладает – «компромисс» [Болдов, Карпов, Гусев 2019, с. 356-360]. Тактика стиля («компромисс») – это постепенное сближение интересов и сведение их к общему балансу сил и потребностей, что возможно только в случае, если остальные участники готовы идти на уступки. Частое использование стиля («приспособление»), независимо от содержания ситуации, лишает его носителя инициативы и способности к активным социальным действиям.

Заключение

Как правило, конфликтные ситуации отрицательно отражаются на деятельности спортивной команды, ведь именно в ней в зависимости от направленности и продолжительности конфликтов происходит влияние на индивидуальную и совместную спортивную деятельность конфликтующих, что может привести к снижению спортивных результатов и нарушить микроклимат в команде. С другой стороны, для достижения высоких спортивных результатов на современном этапе наряду с отличной физической и технико-тактической подготовкой все большее значение приобретает знание спортсмена своих индивидуально-психологических особенностей поведения в конфликте. Одним из основных способов, способствующих решению конфликтных ситуаций, является оптимизация соотношения основных стратегий поведения в конфликте, то есть частоты использования тех или иных стратегий.

Разрешение конфликтов зависит от двух конфликтующих сторон, от их отношения друг к другу. Каждый из участников конфликта должен понимать, что в конфликте главное не победа над оппонентом, а сохранение отношений. Необходимо, чтобы обе конфликтующие стороны предприняли всевозможные усилия для признания ценности и важности отношений и видели смысл в их сохранении. Таким образом, разрешение конфликтов зависит, в первую очередь, от личностных особенностей участников конфликта таких как, умение прощать, понимать, слушать и слышать друг друга. Поэтому наиболее эффективными и продуктивными стратегиями в разрешении педагогических конфликтов будут компромисс и сотрудничество

Сплоченность спортивной команды характеризует стабильность и устойчивость внутренних связей между её членами. Устойчивая характеристика спортивной команды – социально-психологический климат. В коллективе отмечаются: наличие конфликтов, постоянство состава команды, удовлетворенность спортивными достижениями и неформальными взаимоотношениями, частоту смены руководящего и лидерского состава. Социально-психологический климат и сплоченность между спортсменами являются основными составляющими эффективности и надежности спортивной команды.

Потребность в бесконфликтных отношениях в группе, трудовом коллективе, семье диктует необходимость поднять на новый уровень процесс управления малыми группами с точки зрения конфликтогенных внутригрупповых процессов и сделать его более эффективным. Речь идёт о развитии позитивного отношения к людям у членов группы, их бесконфликтности, устойчивости к кризисам, возможности благополучно и на социально безопасном уровне осуществлять свою деятельность по решению поставленных профессиональных задач.

Библиография

1. Агеев В.С. Межгрупповое взаимодействие: социально-психологические проблемы. – М.: МГУ, 1990.
2. Андреева Г. М. Социальная психология : учеб. для высш. учеб. заведений / Г. М. Андреева. – 5-е изд., испр. и доп. – Москва : Аспект. Пресс, 2014. – 362 с.
3. Богданов, Е. Н., Зазыкин, В.Г. Психология личности в конфликте / В. Н. Богданов, В. Г. Зазыкин // Учебное пособие 2-е изд. – СПб. Питер, 2004 – 224 с.
4. Болдов А.С. Стили разрешения конфликтов в массовом студенческом спорте / Болдов А.С., Карпов В.Ю., Гусев А.В., Сибгатулина Ф.Р., Алиходжин Р.Р.// Ученые записки университета им. П.Ф. Лесгафта. – 2019. – № 1 (167). – С. 356-360.
5. Воронин И. Ю. Преодоление межличностных конфликтов в спортивной команде : дис. ... канд. пед. наук / Игорь Юрьевич Воронин. – Белгород : [б.и.], 2000. – 236 с.
6. Гришина Н.В. Психология конфликта. – Спб: Питер, 2000. – 544 с.
7. Даренлорф, Р. Элементы теории социального конфликта / Р. Дарендорф //Социологические исследования. – 1994, – № 5. – с. 142-147.
8. Зайцев А.К. Социальный конфликт на предприятии. – Калуга: КИС, 1993. – 188 с.
9. Зайцева, Е. В. Психологические условия и факторы снижения конфликтности личности в системе «Руководитель – подчиненный» / Е. В. Зайцева // Автореф. На соиск. уч. ст. канд. психол. наук. – М. 1998. – 24 с.
10. Ковалев, А. Г. Коллектив и социально-психологические проблемы руководства / А.Г. Ковалев. М.Изд-во Политиздат; 1978. – Гл.5. – С. 140- 142,
11. Конфликты: борьба, взаимодействие, сотрудничество: Учебное пособие / Под ред. проф. Г. М. Потанина / Москва – Белгород: Изд-во Белгор. гос. ун-та, 1997. – С. 64- 66.

12. Конфликт // Социологический словарь / Под общ. ред. Д.М. Гвишиани и Н.И. Лапина. – Минск, 1991. – С. 80.
13. Коузер Л. Основы конфликтологии. – СПб.: Светлячок, 1999. – 163 с.
14. Матвеев Л. П. Теория и методика физической культуры : учеб. для институтов физической культуры. – М. : Физкультура и спорт, 1991. – 543 с.
15. Орлова, Э.А. Взаимодействие в конфликтной ситуации, Некоторые факторы, определяющие ход взаимодействия /Э. А. Орлова, Л.Б. Филонов // Психологические проблемы конфликтной регуляции поведения. – М.: Изд-во Наука, 1975. – С. 57.
16. Петровская, Л.А. О понятийной схеме социально-психологического анализа конфликта / Л. А. Петровская // Теоретические и методологические проблемы социальной психологии, – М. 1977. – С. 132.
17. Психология физической культуры [Электронный ресурс] : учебник / Б. П. Яковлев, Г. Д. Бабушкин, Е. А. Наumenко [и др.] ; под ред. Б. П. Яковлев, Г. Д. Бабушкин. – Электрон. текстовые данные. – М.: Издательство «Спорт», 2016. – 624 с. Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/55586.html>.
18. Хасан, Б. И. Психология конфликта и переговоры // Б. И. Хасан, П. А. Сергоманов – М.: Издательский центр «Академия», 2004 – 192 с.