

КОНФЛИКТЫ В СИСТЕМЕ «ТРЕНЕР- ТРЕНЕР»

Выполнила: студентка 3
курса, 5 группы, ТИМ
Лыжного спорта
Баскакова Дарья

- В совместной спортивной деятельности участвуют люди, различные по профессиональной подготовке, жизненному опыту, индивидуальным чертам характера, темперамента...



ТИПЫ ОТНОШЕНИЯ ТРЕНЕРОВ К КОНФЛИКТАМ

- 1. Стремление уйти от конфликта.
- 2. Реалистическое отношение к действительности.
- 3. Активное отношение к случившемуся.
- 4. Творческое отношение к конфликту.

- Среди тренерского состава встречается разное отношение к конфликтам.
- сторонники недооценивают возможности отрицательных последствий острых конфликтных ситуаций, их влияния на взаимоотношения, общую атмосферу в команде. другой позиции проявляют излишнюю боязнь конфликтов, стремятся любой ценой смягчить противоречия, удовлетворить любое требование во избежание обострения противоречий.



- Другой причиной конфликта, кроме негибкого поведения, может быть стойкое стремление завоевать признание и уважение окружающих и занять более престижное и влиятельное положение в группе. Такой человек считает себя сведущим во всем, не всегда считается с окружающими. Как правило, это связано с неправильными представлениями некоторых спортсменов о своей роли в команде. Они возникают потому, что будучи равными, они выполняют в команде функции неодинаковой ответственности. Это обусловлено различным спортивным опытом, знаниями, мастерством и стремлением выделиться за счет преувеличения своего вклада в общую победу, искаженного представления о себе и своих возможностях, что в конечном счете и может привести к конфликту с другими игроками.



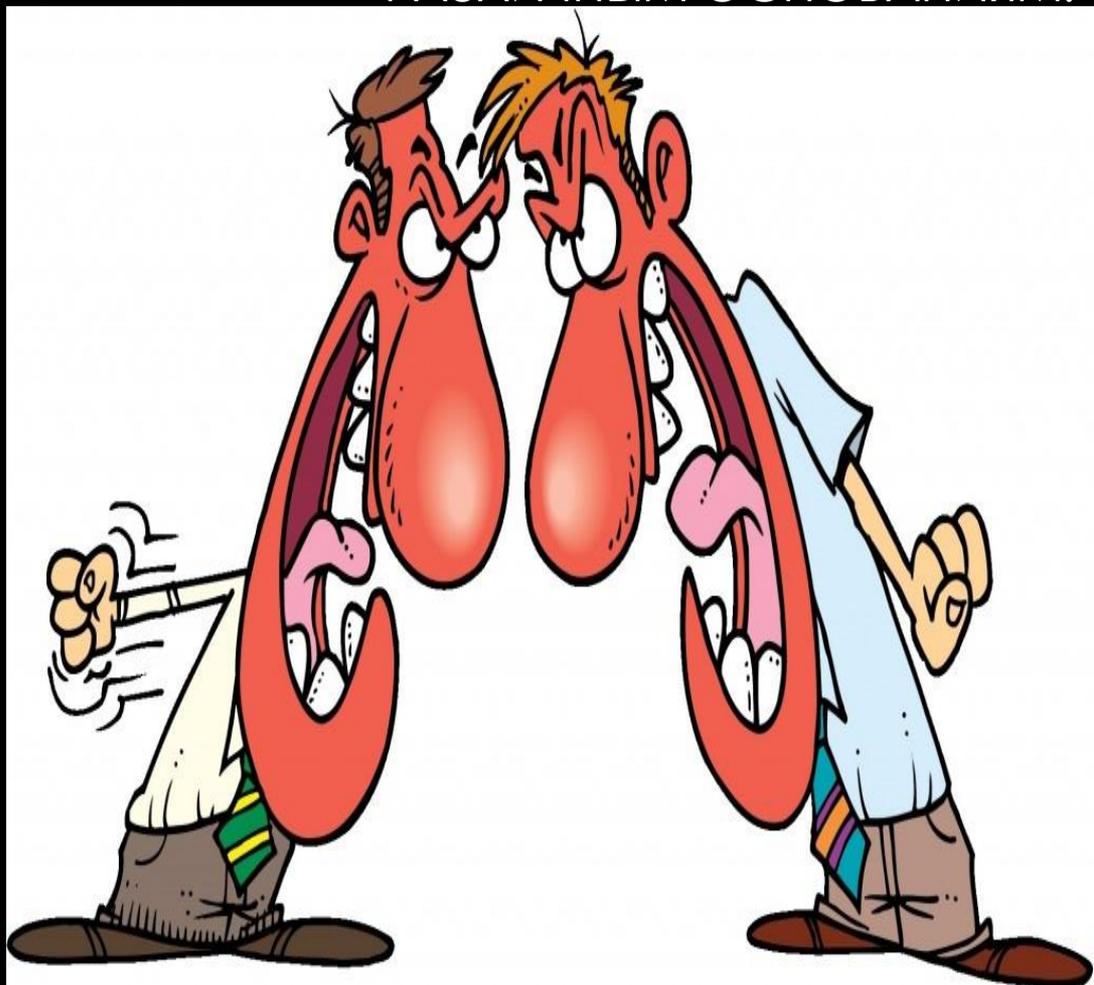
ТИПЫ ПОВЕДЕНИЯ В КОНФЛИКТЕ

- При общении в конфликтных ситуациях выделяют три типа поведения, в соответствии с которыми людей делят на «практиков», «собеседников» и «мыслителей».
- «Практики»
- «Собеседники».
- мыслители



В РАБОТАХ СПЕЦИАЛИСТОВ ПО ФИЗИЧЕСКОМУ ВОСПИТАНИЮ И СПОРТУ
ИЗЛОЖЕНО ДО 20 ПОДХОДОВ К КЛАССИФИКАЦИИ КОНФЛИКТОВ ПО
РАЗЛИЧНЫМ ОСНОВАНИЯМ.

- Достаточно широко распространено деление конфликтов на **деловые** и **эмоциональные**.
- **Деловой** конфликт происходит из-за вполне конкретных причин, к числу которых можно отнести несовпадение взглядов на права, обязанности и ответственность.
- Особенностью развития делового конфликта является определенная вероятность того, что он может превратиться в эмоциональный, в результате чего формируется негативное отношение оппонентов друг к другу, они теряют свою объективность.



- В отличие от делового, **эмоциональный** конфликт протекает в форме, когда отношения между его участниками выглядят как перманентно враждебные, для которых объект конфликта всегда отыщется.
- Источники эмоциональных конфликтов кроются либо в личностных качествах оппонентов, либо в их психологической несовместимости.



ВЫВОД:

- Возможны несколько типичных исходов конфликтных ситуаций. Уход от конфликта, разрешения противоречия со ссылкой на несвоевременность спорта, недостаток времени. Такой исход ни что иное как его откладывание. Эта тактика дает возможность оппоненту подумать, взвесить все за и против, «остыть» от возникшего, может быть, спонтанного недовольства. Она предоставляет возможность оценить сложившееся положение вещей, найти оптимальный вариант выхода из конфликта.
- Но в большинстве случаев «уход» лишь переносит конфликт, т.к. предмет недовольства не устранен. Постоянное откладывание разрешения конфликта создает эффект «снежного кома», который растет, накапливая обиды, неясность в отношениях.



ПРЕЗЕНТАЦИЯ ОКОНЧЕНА



СПАСИБО ЗА ВНИМАНИЕ