**Введение**

Спортивная деятельность носит коллективный характер, протекает и подготавливается в присутствии других людей и при их участии.

Спортивная команда представляет собой коллектив со своими психологическими особенностями, в котором между спортсменами складываются определенные отношения.

Создать хороший социально-психологический климат в спортивном коллективе, подобрать команду так, чтобы все ее члены не только успешно взаимодействовали на поле, площадке, но и гармонировали между собой как личности, построить правильные взаимоотношения в коллективе - большое искусство и большой педагогический труд.

На формирование взаимоотношений между спортсменами в спортивной команде влияет воздействие объективных и субъективных факторов, а также роль социально-психологических факторов. Одним из таких факторов является социально-психологический феномен лидерства.

Управление командой, ее самоуправление, воздействие на психологию и поведение отдельных членов обычно осуществляется как через руководителей, назначенных официально, так и через неофициальных лиц, пользующихся авторитетом среди членов группы, имеющих в ней высокий статус и именуемых лидерами.

Обычно авторитет лидера в группе не менее силен, чем авторитет руководителя. В роли лидеров могут выступать и официальные руководители, но на практике это встречается редко, так как качества лидера и руководителя, их внутригрупповые функции не только не совпадают, но иногда прямо противоположны.

В заботах руководителя на первом месте обычно находится дело, а в хлопотах лидера главное - человек со всеми его эмоциями. Итак, и лидер в команде, и руководитель необходимы. Они нужны в каждой команде для регулирования двух взаимодополняющих систем отношений - деловых и личных.

**Актуальность темы исследования:**

На формирование взаимоотношений между спортсменами в спортивной команде влияет воздействие объективных и субъективных, а также роль социально-психологических факторов. Одним из таких факторов является социально-психологический феномен лидерства. При формировании команды тренер должен найти потенциального лидера, учитывая два вида лидерства - формальное и неформальное. Выделение лидеров из общей массы может как помочь тренеру в его деятельности, так и усложнить ее. Условия и возможности проявления лидерских качеств в спортивной группе представляются нам особенно интересными.

**Объект исследования:**

Является группа девочек по художественной гимнастике, из 12 человек. Возраст в группе варьируется от 10 до 14 лет.

**Предметом исследования:**

Особенности проявления лидерских качеств в спортивной команде девочек по художественной гимнастике.

**Цель исследования:**

На основе игровой методики и проведенного тренинга выяснить реальную возможность проявления лидерских качеств в спортивной команде, выявить формальных и неформальных лидеров.

**Гипотеза исследования:** Предположим что, ведущим механизмом выдвижения лидера в команде при решении конкретной ситуации является механизм ценностного обмена. Осуществляющегося между статусом члена в команде и его компетентностью реализуемой в ходе решения задачи поставленных перед ним.

**Задачи исследования:**

1. Изучить общую характеристику. Рассмотреть феномен лидерства в зарубежной и отечественной психологии.

. Определить стили и основные концепции лидерства.

. Выявить особенности проявления лидерства в спорте, и их социально-психологический феномен.

. Рассмотреть соотношения между формальным и неформальным лидерством.

. На основе игровой методики и проведенного тренинга изучить представление испытуемого о себе, по данным исследования выяснить, кто является формальным и неформальным лидерам в группе.

**Методы исследования:**

1. Методики «Эстафета», «Встать», «Кино».

Тренинг.

**1. Социально-психологический феномен лидерства**

**.1 Общая характеристика лидерств**

лидерство спорт социальный

Лидерство это искусство влияния на людей, вдохновения их на то, чтобы они по доброй воле стремились достичь неких целей.

Лидер - ведущий, первый, идущий впереди) - лицо в какой-либо группе, пользующееся большим, признанным (авторитетом), обладающее влиянием, которое проявляется как (управляющие) действия. Член группы, за которым она признает право принимать ответственные решения в значимых для неё ситуациях, то есть наиболее авторитетная личность, играющая центральную роль в организации совместной деятельности и регулировании взаимоотношений в группе, способствует своим примером организации и управления и достижения целей команды, наилучшим путем для ее членов.

Изучение феномена лидерства началось в начале 20 века. Ряд ученых-психологов внесли огромный вклад в изучение данного явления

В отечественной социальной психологии развитие проблемы лидерства имело достаточно сложный и подчас противоречивый характер. Первыми работами в этой области были исследования С.О. Лозинского, Е.А. Аркина, А.С. Залужнога П.Л. Здгоровского и др. В этих работах рассматривались вопросы вожачества, лидерства главным образом в детских группах и коллективах, организованных и стихийных. Более поздние работы по лидерству принадлежат Г.К. Ашину, И.П. Волкову, Н.С. Жеребовой, Р.Л. Кричевскому, Б.Д. Парыгину, Л.И. Уманскому и др

Над лидерством в зарубежной литературе работало огромное количество ученных.

Л.С. Вечер выделял некоторые качества и умения, которыми должен обладать лидер:

Дальновидность. Лидеру нужно уметь установить цели организации и объяснить другим их смысл. С расширением дела цели организации, а следовательно, и задачи лидера усложняются, и если ему не удастся постоянно держать коллег в курсе своих планов и определять возможности их воплощения, то отношение к работе и моральный климат ухудшатся и в конце концов все хорошие начинания сойдут на нет.

Рассудительность. По тому, как принимаются решения на высшем уровне организации, можно судить о многом. Например, лидеры преуспевающих компаний, как правило, очень много времени тратят на сбор и обработку информации.

Умение по достоинству оценить качества своих подчиненных и сделать все, чтобы заставить их «выкладываться» на работе. Иметь дело с одаренным человеком гораздо сложнее, чем с подхалимом или ничтожеством, и из-за этого очень многие, казалось бы, перспективные, компании потерпели крах.

Энергичность. Руководитель истощается физически, умственно, душевно. Выносливость - залог успешного руководства.

Решительность. Поскольку лидер прокладывает новые пути в свое работе и принимает на себя весь возможный его риск, то именно он часто терпит неудачу в своих начинаниях. Важно уметь воспрянуть после поражения, «пробивать» идею, которую скептики уже давно похоронили, и не перестраховываться. На уверенность в своих силах огромное влияние оказывают родственники и друзья, конкретная ситуация и т.д. В США, например, неудачу рассматривают как часть учения.

Последовательность - это своеобразная «лакмусовая бумажка», определяющая хорошего лидера. Умение руководить во многом зависит от предсказуемости методов руководителя, его взглядов и манеры принятия решения. Наиболее важным становится это качество в тех случаях, когда полномочия руководителя распределяются между партнерами по работе.

Справедливость. Выстраивая отношения с людьми, мы по-разному истолковываем это понятие. Следует подчеркнуть, что справедливость и последовательность взаимосвязаны: например, если лидер ожидает от подчиненных такого вклада в работу, который гарантирует им место на фирме, то очень важно, что это правило применялось ко всем без исключения. Справедливость в решении подобных вопросов имеет огромное влияние на моральный климат в компании.

Безжалостность. При необходимости лидеру приходится действовать безжалостно. Безжалостность - это не обязательно жестокость или бесчувственность. Моральные и этические принципы лидера составляют важную часть его влияния на организацию, и если большинство сотрудников считают эти принципы разумными, все его действия они обычно воспринимают в благоприятном свете.

Самопознание. Многие лидеры эксцентричны и эгоистичны. Для лидера чрезвычайно важны такие черты характера, как умение понять причины того, что он делает, оценить свои достоинства и недостатки, извлечь уроки как из успехов, так и из неудач. Почти всегда у лидера есть человек, которому он доверяет и совместно с которым решает такие проблемы.

Способности. Лидер должен уметь говорить и слушать. Ему следует научиться устанавливать и поддерживать коэффициент полезного действия сотрудников, а также определять стиль принятия решений. Лидеру нужно знать, как поощрять людей и как при необходимости сделать им замечания. И наконец (но не в последнюю очередь), он должен чувствовать, когда вмешиваться и когда лучше остаться в стороне, - одним словом, уметь передать другим часть своих полномочий

Р.С. Уэнберг в свою очередь утверждал, что хотя не существует определенного «набора» характеристик, обеспечивающего становление лидера, тем не менее, преуспевающим лидерам присущи следующие характеристики:

Ум (интеллект), настойчивость,·эмпатия, внутренняя мотивация, гибкость, амбициозность, уверенность в своих силах, оптимизм.

Основные концепции лидерства.

Пути выдвижения человека в лидеры различны. Отсюда возникла одна из теорий «Теория черт» - значительный вклад в развитие этой теории внесли американские ученые К. Бэрд и Р. Стогдилл, которые пытались определить набор качеств необходимых лидеру; «ситуационная теория» - своим развитием обязана бихевиористическому направлению, популярному в те годы в социальной психологии и таким ученым как Д. МакГреггор, К, Левин, Р. Лайкерт; «синтетическая теория» - явилась своеобразным компромиссом предыдущих теорий. Среди представителей этой теории можно выделить Б. Басса, Ф. Фидлера, Дж. Джулиана.

Эта теория признает врожденность и неповторимость свойств лидера, поэтому лидерство как социально-психологический феномен можно рассматривать в виде совокупности выдающихся черт личности, обеспечивающих лидерам возможность выдвинуться, занять ведущую позицию и удерживать власть в своих руках именно благодаря этим уникальным чертам.

Ни один «набор» характеристик не обеспечивает успешного лидерства. Ученые считали, что известные лидеры имеют общие личностные особенности, которые как нельзя лучше подходят для роли лидера и которые отличают их от тех, кто не является лидером. Однако нельзя выявить действительного лидера на основании одних лишь личностных особенностей.

Поведенческий подход «ситуационная теория лидерства».

«Ситуационная теория лидерства» пришла на смену теории черт.

Лидером группы, согласно этой теории, становится тот из ее членов, кто в данной конкретной ситуации обладает каким-то качеством, необходимым в данной ситуации, и по этому качеству этот индивид превосходит других. В другой ситуации лидером может стать другой индивид, в третьей - еще один и т.д. Необходимость иметь лидеру какие-то черты здесь не отбрасывается, но лидер лишается всякой активности, его появление ставится в зависимость от случайностей ситуации, а сам он уподобляется «флюгеру».

Сторонники этого подхода изучали довольно узкий круг явлений (например, различные задачи) и совершенно игнорировали активность личности. Они считали, что человек является лишь функцией ситуаций, действует по обстоятельствам. Сторонники поведенческого подхода считают, что любого человека можно сделать лидером на основе усвоения поведения других лидеров. Таким образом, в отличии от предыдущего подхода поведенческий подход утверждает, что лидерами не рождаются, а становятся. Эффективное лидерство зависит от специфики ситуации. Одни лидеры в определенных ситуациях проявляют себя лучше, чем другие.

«Синтетическая теория лидерства»

Своеобразным компромиссом указанных теорий представляется «синтетическая теория лидерства», популярная в советской социальной психологии. Лидерство рассматривается этой теорией как процесс организации межличностных отношений в группе, а лидер как субъект управления этим процессом. Изучать лидерство следует, начиная с целей и задач группы, не сбрасывая при этом со счета структуру личности лидера. Но отличие лидера от других членов группы проявляется при этом не в наличии у него особых черт, а в наличии более высокого уровня влияния.

Лидерство рассматривается как процесс, возникающий из специфического набора факторов среды - культурных и групповых. Среди представителей «синтетической» теории лидерства следует назвать Б. Басса, Ф. Фидлера, E. Холландера и Дж. Джулиана.

Басс предлагает учитывать три важнейших переменных в исследовании лидерства:

) цели группы,

) личность лидера

) факторы, определяющие изменения в групповом поведении.

Стили лидерства.

Кроме разработки концепций лидерства ученые исследовали стили лидерства. Американские ученые К. Левин, Р. Липпит, Р. Уайт провели ряд экспериментов, в результате которых было выделено 3 основных стиля лидерства - Так, этим ранним исследованием было выявлено три основных стиля:

Авторитарный, или автократический.

Соучастный или демократический.

Либеральный стиль лидерства.

Хорошие лидеры стараются использовать все три стиля, нередко, один из стилей доминирует, плохие же лидеры, придерживаются только одного стиля. Рассмотрим эти стили подробнее.

Наиболее эффективен демократический стиль руководства.

**Демократический стиль** наиболее разумный и гуманный в руководстве. Лидер-демократ советуется с коллегами, заставляет их инициативно и активно работать, прислушиваться к их мнению, аргументам, ориентируется па общественное мнение, устраивает обсуждение задач группы, часть полномочий делегирует ряду членов группы, руководит коллегиально.

**Несколько менее эффективным является автократический стиль** лидерства. Автократический лидер устанавливает строгую организацию группы, жесткую дисциплину, четко распределяет обязанности между членами группы, не прислушивается к мнению группы, не устраивает дискуссий, лишь незначительную часть информации, которой располагает, доводит до группы, навязывает свое мнение, признает только свои приказания. К. Левин и Р. Леппит отмечают, что авторитарное лидерство требует неукоснительного подчинения от членов группы и приводит к большой зависимости участников групповой деятельности от лидера.

**Либеральный стиль лидерства** - отличается низкой требовательностью, попустительством, отсутствием дисциплины и требовательности, пассивностью руководителя и потерей контроля над подчиненными, предоставлением им полной свободы действий.

Это тот стиль лидерства, где лидер позволяет коллективу принимать самостоятельные решения. Но, не смотря на то, что они получают свободу действий, лидер по-прежнему отвечает за принимаемые решения

**1.2 Лидерство в спортивной команде**

лидерство спорт социальный

Спортивная команда - это всегда спортивная группа. В состав такой группы входят не менее двух и не более 25 человек, объединенных общими целями спортивной деятельности, выполняемой под контролем тренера, инструктора, судьи.

Спортивная команда выступает не только как объект управления, но и как субъект деятельности. В этом качестве команда может выступать, если она будет внутренне организована и обладать определенной степенью интеграции. В результате самоорганизации в группе устанавливаются отношения доминирования и подчинения, влияния и следования.

Необходимость совместной и согласованной, подчиненной одной общей цели деятельности спортсменов выдвигает потребность в руководстве командой. Руководителем или лидером должен быть человек, которому будут подчиняться другие члены команды (ведомые).

Социально-психологические исследования показали, что в группе, выполняющей общую задачу, наличие лидера обеспечивает успех деятельности, отсутствие лидера обрекает действия группы на неудачу

Под лидером понимают члена группы, регулирующего межличностные отношения, которые в группе носят неофициальный или неформальный характер.

Под руководителем в отличие от лидера понимают человека, который регулирует официальные межличностные отношения.

Часто первого называют неофициальным лидером, а второго - официальным.

Между ними не должно проводиться противопоставления, так как руководитель может быть и неофициальным (неформальным) лидером. Но и отождествлять их нельзя, поскольку руководитель, назначенный официально вышестоящими инстанциями, может не признаваться группой или командой, то есть не являться лидером в более узком понимании.

Формальный лидер - человек, назначенный руководством по приказу или распоряжению для осуществления руководящей функции в группе. Черты формального лидера воплощает в себе тренер, хотя это не значит, что он в некоторых жизненных ситуациях не может быть неформальным лидером.

Неформальный лидер - один из членов группы, позиция которого завоевывается, как правило, спонтанно, в ситуациях, не связанных с основной деятельностью, благодаря симпатиям и уважению большинства группы. Способствовать этому могут личностные качества этого человека, его знания, жизненный опыт и т.п.

Признаки, характеризующие лидера вкоманде.

Первым признаком является принадлежность, его к группе, в которой он выдвинулся на позиции лидера. Это значит, что лидер обязательно должен быть включен в иерархическую структуру группы.

Вторым признаком является то, что своими действиями лидер способствует достижению групповой цели.

Третьим признаком лидера является его инициативность: он добровольно берет на себя значительно большую меру ответственности, чем того требует формальное соблюдение предписаний, общепринятых норм, практических разработок на игру.

Четвертым признаком лидера является желание или необходимость членов группы подчиняться ему как более авторитетному спортсмену.

Дифференциация лидерских ролей

Основной интерес для практики спорта представляет лидерство как стойкое социально-психологическое явление.

Дифференцировать лидерские роли можно по разным признакам. Исследования показывают, что существуют две основные лидерские роли:

Роль инструментального, или делового, лидера, чьи действия направлены преимущественно на решение поставленной перед группой задачи;

Роль экспрессивного, или эмоционального, лидера, чьи действия ориентированы преимущественно на межличностные отношения.

Деловые и эмоциональные типы лидерства возникают на базе различной направленности личности:

деловой, личностной и общественной: деловой направленности спортсменов соответствует деловое лидерство

личностной и общественной направленности - эмоциональное лидерство.

**Инструментальных или деловых лидеров следует рассматривать** как ближайших помощников тренера в решении задач технико-тактической, специальной подготовки. Они выступают инициаторами в поисках более современных средств и способов совершенствования мастерства спортсменов, обсуждают с тренером возникающие идеи.

Преимуществом таких лидеров является:

Хорошо организует работу и распределяет обязанности в ситуациях, требующих решения четко сформулированных задач

Эффективен в ситуациях, когда необходимо сильное единоличное руководство, цели четко определены или между членами группы отсутствуют дружественные отношения.

Хорошо стимулирует членов группы к активному участию в делах. Имеет много предложений и идей по совершенствованию дел

Недостатки:

Мало внимания уделяет межличностным отношениям в команде.

Жертвует личными интересами и спокойствие членов группы ради достижения успеха в делах

Мало эффективен в умеренно стрессовых ситуациях, когда члены группы: стремятся к общению

Может неудачно взаимодействовать с членами команды, играющими важную роль в деятельности, а также не удовлетворяет потребности в лидерстве у лиц, стремящихся к дружественным отношениям

**Экспрессивные или эмоциональные лидеры** - ближайшие помощники тренера прежде всего в воспитательной работе, что особенно важно в детских, юношеских командах. Во взрослых командах неоценима их помощь, в профилактике и предупреждении различных межличностных конфликтов, в организации досуга, проведении общественных мероприятий.

Преимущество:

Заботлив, внимателен в межличностных отношениях

Может снизить тревожность в ситуациях, когда команду постигла неудача

Лучше работает с людьми, не уверенными в себе, с низкой самооценкой

Более эффективен в ситуациях, умеренно благоприятных для лидерства и когда членам группы требуется большая свобода в поведении и принятии решений

Недостатки:

Не проявляет инициативы и настойчивости в делах

Менее эффективен при решении задач с четкой структурой, в напряженных ситуациях деятельности и когда лидер должен обладать большим личным влиянием

Может вызвать тревожность у членов группы с выраженной деловой ориентацией

Легко уступает групповому давлению, не склонен брать на себя инициативу в ответственных ситуациях

В действительности разделение на деловых и эмоциональных лидеров несколько условно. Нередко обе лидерские функции выполняет один спортсмен.

Механизмы выдвижения лидеров в группе.

Пути выдвижения человека в лидеры различны:

. Когда человек становится лидером в одной ситуации и не может им стать в другой. Например, человек, лучше всех решающий стоящую перед группой задачу, быстро становится лидером в группе людей, незнакомых прежде друг с другом. И наоборот, в группе людей, хорошо знающих друг друга и имеющих уже лидера, человек, хорошо решающий задачу, не будет быстро выдвинут в лидеры, так как группа ориентирована на действия своего лидера.

Лишь в случае неудачи последнего и возникновения напряженности группа начнет выяснять, кто же лучше справился с заданием. Тогда-то и происходит смена лидера.

Однако для того, чтобы член группы был выдвинут в данной ситуации в лидеры, он должен обладать такими особенностями и способностями, которые выведут группу из тупика, приведут ее к достижению цели.

. Существуют некие врожденные свойства позволяют человеку в любой ситуации занять господствующее положение и взять на себя роль лидера.

Экстремальные условия, в которых протекает спортивная деятельность, предъявляет к лидеру особые и жесткие требования. Считается, что ряд лидерских качеств можно в определенных пределах развить. Можно, например, научить спортсмена быть более внимательным к отношениям внутри группы, заботливее относиться к различным нуждам и стремлениям спортсменов, что они не только одаренные спортсмены, но и люди с редкой силой воли, что позволяет им вести команду за собой, делать невозможное в критических ситуациях.

У капитанов команд в спортивных играх чаще, чем у других игроков, выражены типологические особенности, характеризующие напористость, агрессивность, устойчивость к напряженности, большая сила нервной системы и преобладание возбуждения над торможением.

Отличаются капитаны команд и по другим личностным характеристикам. У них чаще встречается высокая самооценка и реже - высокая тревожность (иейротизм), что может свидетельствовать об их уверенности в себе.

Очевидно, эти данные объясняются тем, что в большом спорте к выбору капитана относятся неформально; на это место выдвигают спортсмена, обладающей. качествами, необходимыми для обеспечения успешной деятельности в ситуации острой борьбы.

Таким образом, личностные особенности спортсменов играют определенную роль при выдвижении на роль лидера.

Важно при этом, чтобы спортсмена на роль капитана выдвигала команда. Признание капитана лидером команды положительно сказывается на эффективности групповой деятельности. Капитан, назначенный тренером, как показывает спортивная практика, чаще приносит вред, чем пользу

Необходимым условием выдвижения в лидеры является авторитет спортсмена. Авторитет имеет двоякое значение. С одной стороны, авторитету стараются подражать, с другой - с авторитетом легче соглашаются, ему верят.

Авторитет можно рассматривать по двум параметрам: деловые качества (человек как специалист) и эмоциональные качества (человек как личность). Как будет видно из дальнейшего, в большинстве случаев авторитеты по спортивным и личностным качествам сочетаются, однако бывают и расхождения. Поэтому лидерами-капитанами могут быть и не самые сильные игроки в команде.

Конечно, идеальными являются случаи, когда спортсмен имеет авторитет и как специалист, и как человек. Здесь многое зависит от того, как себя ведет со своими партнерами по команде игровой лидер. Практика показывает, что совмещение всех функций лидера в одном человеке бывает редко.

Наличие авторитета - важное условие выдвижения в лидеры. Но надо отметить, одно важное обстоятельство. Сам по себе авторитет как широкое понятие может и не быть связан с лидерством.

Авторитет - это не только инструмент для психологического давления на субъекта, но и образец для подражания. Авторитетное лицо может и не принадлежать к данной группе, то есть не быть социометрическим лидером в ней. Поэтому, когда авторитет выдвигается в качестве фактора, влияющего на появление лидера, необходимо помнить, что он должен принадлежать группе, где происходит выдвижение лидера. Иначе говоря, авторитет должен реализоваться в высокий социально-психологический статус человека и пределах данной группы.

Факторы, влияющие на выдвижение лидера в команде:

) Ситуация, требующая лидера, способного управлять группой в данных условиях;

Наличие человека, отвечающего по своим характеристикам сложившейся ситуации;

) Желание группы подчиняться этому человеку.

В спорте необходимыми для лидера характеристиками являются:

) наличие авторитета по деловым и личностным качествам;

) Наличие устойчивости к экстремальным ситуациям, инициативность и настроенность на победу;

) Выполнение в команде роли «ключевого» игрока.

Выдвижение в лидеры спортсменок без учета этих факторов (а неформальный лидер должен обязательно соответствовать первым двум условиям) может приводить к обратному результату.

Команда остается без лидера, и сам выдвинутый в лидеры спортсмен попадает в тяжелые условия. Его субъективное «я» (представление о своей внутренней сущности, стремлениях, возможностях) может вступить в конфликт с социальной ролью личности (в данном случае - с ролью лидера).

У него возникает состояние психического напряжения. Выдвинутый в лидеры спортсмен переживает, что он не оправдывает ожиданий тренеров и товарищей по команде, и в результате не только не помогает товарищам, но и сам начинает выступать хуже.

Другая, не менее сложная ситуация складывается в том случае, когда спортсмен сам стремится занять место лидера, не имея на это объективных оснований.

Часто стремление к лидерству одного из членов группы не принимается ею. У личности возникает внутренний конфликт, обусловленный несоответствием притязаний на ведущую роль в группе и истинным положением в ней этого человека.

В этом случае снять возникающее у человека психическое напряжение можно простым путем, делая такого спортсмена время от времени (в не экстремальных ситуациях) формальным ситуативным лидером (поручая ему задания, связанные с руководством членами группы, и т.п.).

Таким образом, возможны три ситуации выдвижения спортсмена на роль лидера:

) Спортсмен хочет быть лидером в группе, но группа не принимает его лидерство;

) Группа выдвигает человека в лидеры, а он сам к лидерству не стремится (в этом случае спортсмен либо молчаливо соглашается с ролью лидера, либо стремится избавиться от нее);

) Спортсмен стремится быть лидером, и группа поддерживает его.

Очевидно, что последний случай самый оптимальный, свидетельствующий об имеющихся у спортсмена лидерских способностях (организационных, тактических и т.п.).

Итак, при формировании команды тренер должен стремиться найти потенциального лидера. Формируя детскую или подростковую команду, тренер может поинтересоваться, кто главный на улице, во дворе, кто является «заводилой»,

Однако лучше всего потенциальный лидер раскрывается в деятельности: он более решителен, инициативен, активно взаимодействует с партнерами.

Статус лидера команды не пожизненный. Лидерство можно и потерять. Например, в одной команде лидер оказался в «социальной изоляции», когда большинство игроков не отдали ему предпочтения при выборе на игры перед очень важными соревнованиями. Причиной послужило вызывающее поведение этого сильного игрока по отношению к партнерам по команде, выражавшееся в грубых окриках, когда они ошибались, частом игнорировании игроков, отсутствии деловых замечаний и одобрения в их адрес. В результате в команде стали разрушаться наигранные связи, игроки стали терять уверенность в своих действиях.

Конкуренция между лидерами

Как правило, в командах имеется несколько неформальных лидеров. Если лидерство разных спортсменов проявляется в различных сферах (деловой и эмоциональной), то между ними может не возникнуть конкуренции за абсолютное лидерство в команде. При наличии же лидеров в одной сфере между ними возникает борьба за первенство, и тогда они сами не могут успешно выступать в одной команде, команду раскалывают на группки, конкурирующие между собой. Это приводит к спаду в достижениях команды.

В связи с этим разумным и необходимым бывает иногда обновление состава за счет конкурирующих игроков

Соотношения между формальным и неформальным лидерством

Соотношения между двумя видами лидерства - формальным и неформальным - бывают различными: иногда они совпадают, иногда нет. Несовпадение может быть следствием того, что капитан в команде один, а лидеров несколько. Идеальным, конечно, будет случай, когда капитаном становится один из лидеров.

Однако совместить в себе роль капитана и лидера спортсмену бывает трудно в связи с тем, что требования, которые предъявляются к нему, с одной стороны, руководством команды, а с другой - ее членами, разные.

По данным Н.Ф. Федотовой и проведеных ей работах формальные лидеры оценивались начальством более высоко в том случае, если они были хорошими специалистами, умели организовать работу и были требовательны к рабочим. Рабочие же больше ценили формальных лидеров, которые были с ними справедливы, спокойны и сдержанны в общении, доброжелательны. Очевидно, что разные требовании к себе как к лидеру осознает и капитан команды. Идеальным капитаном будет тот, кто сумеет совместить в себе качества, отвечающие требованиям и руководства, и команды.

Часто изменение задач, стоящих перед командой, влечет за собой смену капитана или другого (неформального) лидера, так как опыт прежнего лидера основан на решении иных проблем и выработанные им на их основе методы руководства в новой ситуации могут оказаться малоэффективными. Поэтому капитан команды должен постоянно на деле доказывать свое право быть лидером. Прошлые заслуги часто не принимаются командой во внимание.

Таким образом, успешность руководства командой зависит как от личных качеств капитана, так и от конкретной ситуации.

В спортивных коллективах подростков наблюдается тенденция в формальных ситуациях (то есть в сфере непосредственной спортивной деятельности) сохранять неформального лидера. В этом случае подростки подчиняются ему, а не капитану команды. Однако такой лидер может не соответствовать требованиям, предъявляемым к формальному лидеру.

**2. Экспериментальное исследование проявления лидерских качеств в спортивной группе**

**2.1 Диагностика лидерских качеств в спортивной группе**

В связи с целью нашего исследования выяснить реальную возможность проявления лидерских качеств в спортивной команде, выявить формальных и неформальныз лидеров.

Были проведены: диагностика лидерских качеств и социально психологический тренинг лидерства в спортивной команде

Объектом исследования: стала группа спортсменок по художественной гимнастике, из 12 человек. Возраст в группе варьируется от 10 до 14 лет. команда тренируются вместе на протяжении 4 лет.

Предметом исследования: являются особенности проявления лидерских качеств и выявление формальных и не формальных лидеров.

Для исследования лидерских качеств были поставлены следующие задачи:

. Изучить представление испытуемого о себе.

. На основе игровой методики и проведенного тренинга выяснить кто является формальным и неформальным лидерами в группе

Для проведения экспериментального исследования лидерских качеств в спортивной группе были использованы оригинальные методики, созданные на основе идей: А.С. Залужного - Т.В. Бендас и тренинг: Лидер. Кто он, каков он? созданный Профессором Томасом Зацем.

**2.2 Результаты исследования лидерских качеств в спортивной группе**

Проводимые методики в игровой форме и тренинг, позволили нам выявить лидеров, а так же разделить их на формальных и неформальных.

Сутью методик являлось: группе вместе выполнить несколько заданий, а в тренинге - поупражняться в способности убеждать как в навыке, необходимом для лидера. Тем самым мы смогли выделить из группы троих человек с определенными качествами лидерства. Ими является: капитан команды и двое из состава команды.

Капитан команды как лидер обладает такими качествами как: берет на себя значительно большую меру ответственности. взаимодействует с другими членами группы, к нему тянутся члены команды. регулирует межличностные отношения, которые в группе носят неофициальный и официальные характер., своими действиями способствует достижению групповой цели. В данном случае лидер является как формальным так и не формальным, так как она выбранна не только тренером, но группой, на роль капитана выдвигала команда. Данный лидер имеет авторитет и как специалист, и как человек. Признание капитана лидером команды положительно сказывается на эффективности групповой деятельности.

Остальные респонденты являются неформальными лидерами, так как имеют большое влияние в группе вне зависимости от своей должности, владеют искусством убеждения, благородные, честные, уравновешенные, справедливые, способные разрядить обстановку, создать в коллективе позитивную атмосферу, но все эти замечательные свойства натуры являются не только субъективными, но еще и абстрактными.

На основе проведенной игровой методики и тренинга выяснили кто в группе является лидером, а так же разделили их на формальных и неформальных.

**Заключение**

Лидерство как социально-психологический феномен можно рассматривать в виде совокупности выдающихся черт личности, обеспечивающих лидерам возможность выдвинуться, занять ведущую позицию и удерживать власть в своих руках именно благодаря этим уникальным чертам.

В первой главе раскрыта сущность социально-психологического феномена лидерства, его влияние на формирование межличностных отношений в спортивной команде. Описаны особенности проявления лидерства в спортивных коллективах, выдвижение лидеров и их воздействие на группу, а так же процесс дифференциации лидерских ролей в команде и его характерные особенности. Таким образом, было сделано ряд выводов: в любой группе всегда появляется человек или небольшой круг людей, становящихся лидерами; в настоящее время в социальной психологии сформировалось ряд концепций, рассматривающих теорию происхождения лидерства - теория «черт лидерства», «ситуационная теория лидерства», «синтетическая теория лидерства»; выявлены 3 основных стиля лидерства - демократический, автократический и либеральный; в спортивной команде лидер может выполнять различные функции и в связи с этим принято дифференцировать лидерские роли - роль инструментального (делового) лидера и роль экспрессивного (эмоционального) лидера.

Во второй главе описано проведение методик и тренинга на спортивной группе по художественной гимнастике. Все цели и задачи, поставленные нами, выполнены и обоснованы па результатах исследования.

Выявления особенностей и возможностей проявления лидерских качеств в исследованной нами группе и подтверждения нашей гипотезы. Были получены интересные результаты. Оказалось, что в исследуемой нами группе имеются как формальные так и не формальные лидеры. Капитан команды является лидером, и ему удается быть не только формальным лидером, т.е. управлять командой, но так же он обладает огромным авторитетом и уважением со стороны группы, но так же в группе есть и не формальные лидеры, которым так же удается найти подходи и заслужить авторитет среди других спортсменок.

Таким образом, лидерство представляет собой функцию общего социального контекста, включая и потребности членов группы, характер стоящей перед ними задачи, источник лидерства и его влиятельность (авторитет).

**Список использованных источников и литературы**

1**.** Бендас Т.В. Методика изучения организованности группы и ее лидеров // Актуальные проблемы социальной психологии: Тезисы научных сообщений Всесоюзного симпозиума по социальной психологии. Ч. IV. - Кострома, 2000

2. http://www.referat-web.ru/referat9613.html

. Емельянов Ю.М. Лидерство и групповая динамика. 2007.

. Бендас Т.В. Гендерная психология: Учеб. пособие. - СПб: Питер, 2005.

. Парыгин Б.Д. Руководство и лидерство // Руководствои лидерство (опыт социальнопсихологического исследования 2006 г.

. Швецова Н.А. Феномен харизмы в общественном сознании: Автореферат дис. … канд. философских наук. - Пермь, 2007.

. Фатиева И., Нижельская О. С чего начинается лидер / Перевод с англ. - М.: Альпина, 2005.

. Кричевский Р.Л. Психология лидерства. Учебное пособие. М.: Статут, 2007.

. Беляцкий Н.П. Основы лидерства. - БГЭУ Минск, 2006.

. http://xreferat.ru/84/1636-1-liderstvo.html

. Бендас Т.В. Методика выявления лидеров группы // Вестник практической психологии образования. 2008.

. Беляцкий Н.П. Основы лидерства. - БГЭУ Минск, 2006.

. Кови С.Р. Лидерство, основанное на принципах. - М.: Альпина Бизнес Букс, 2008.

. Бендас Т.В. XII Европейский конгресс по психологии труда и организационной психологии // Психологический журнал, 2006.

Cловарь / Под. ред. М.Ю. Кондратьева // Психологический лексикон. Энциклопедический словарь в шести томах / Ред.-сост. Л.А. Карпенко. Под общ. ред. А.В. Петровского. - М.: ПЕР СЭ, 2006.

. http://onlinetestpad.com/ru-ru/TestView/Metodika-Q-sortirovka-76/Default.aspx

. Популярная психологическая энциклопедия. - М.: Эксмо. С.С. Степанов. 2005.

Крюгер В. Руководство командой. М.: Омега, 2006.

. Дайл Д., Канджеми Дж., Ковальски К. Трансформирующее действительность лидерство // Психология. Изд. Высшая Школа Экономики, 2004.

. Лидерство в команде http://qhhq.ru/raznoe/14-rezultativnost-sekrety-jeffektivnogo-povedenija/2314-liderstvo.html

. Джамагаров Т.Т, Румянцева В.И. Лидерство в спорте. М.: ФиС. 2005.

. Бендас Т.В. Гендерная психология лидерства: Монография. - Оренбург: ОГУ, 2000.

. Джамгаров Т.Т., Румянцева В.И. Лидерство в спорте. - М.: Физкультура и спорт, 2006.

Кретти Брайент Дж. Психология в современном спорте. Пер. с англ. Ханина Ю.Л. - М., «Физкультура и спорт», 2007.

. Спортивная психология в трудах отечественных специалистов: Хрестоматия. СПб.: Питер, 2002.

. Гогунов Е.Н., Мартьянов Б.И. Психология физического воспитания и спорта. М.:AKADEMIA, 2000.

. Фатиева И., Нижельская О. С чего начинается лидер / Перевод с англ. - М.: Альпина, 2005.

. Шапарь, В.Б. Рабочая книга практического психолога. - М.: АСТ, 2007.

. Емельянова, М. Воспитание ребенка-лидера. // Воспитание школьников. - 2006.

. Курочкина, М.И. Деловая игра в воспитании качеств лидера. - 2001.

. Базарова К.Т. Социально-психологические факторы развития лидерских качеств. 2008.

. Макова, Л.П. Воспитание толерантности в учебно-воспитательном процессе школы как путь к преодолению межличностных конфликтов подростков. // Вопросы гуманистических наук. - 2008.

. Андреева, Г.М. Социальная психология. - 5-е изд., испр. и доп. - М.: Аспект Пресс, 2006.

. Методика «Q - сортировка» (В. Стефансон) // Психологические тесты / Под ред. А.А. Карелина: В 2т. - М., 2001. - Т.2. С. 65-69.