

Социально-психологические аспекты работы спортивного психолога и тренера с командой

А. Н. Веракса

*кандидат психологических наук, научный сотрудник факультета психологии
МГУ имени М. В. Ломоносова*

С. В. Леонов

*кандидат психологических наук, доцент факультета психологии
МГУ имени М. В. Ломоносова*

В статье представлены социально-психологические аспекты работы психолога со спортивной командой. Описана работа психолога по созданию, сплочению спортивной команды. Приводятся рекомендации по организации деятельности спортивного психолога.

Ключевые слова: *психология спорта, командообразование, социально-психологические аспекты работы психолога.*

Вопросы объединения, организации способностей и умений каждого игрока в отдельности в единый механизм, сохранения перспективных спортсменов в коллективе, несмотря на выгодные финансовые предложения со стороны конкурентов, встают перед менеджерами и тренерами команды, и спортивный психолог принимает участие в их решении.

В круг задач, реализуемых спортивным психологом, также входит организация мероприятий по сплочению спортивного коллектива, оптимизация отношений между атлетами как в индивидуальных, так и в командных видах спорта. Спортивное достижение является результатом скоординированной и согласованной работы большого числа специалистов, ведущих подготовку спортсменов.

В данной статье преимущественно рассмотрены вопросы командообразования, связанные с подготовкой спортивных команд. Спортивная команда опре-

деляется как группа с присущими ей социально-психологическими свойствами, феноменами, эффектами и т. п., как группа людей, которые должны взаимодействовать друг с другом для достижения стоящих перед ними целей. При этом, как отмечает И. Салас [14], у каждого члена команды обязательно есть свои функции и роли.

Любая спортивная команда стремится достичь максимальных результатов, быть эффективной, но, естественно, эффективность для различных команд проявляется и выражается по-разному. В современном профессиональном спорте победа достигается не только за счет мобилизации всевозможных ресурсов спортсмена, но в некоторых случаях и ценой травм и повреждений. Говоря о командных видах спорта, очень сложно персонифицировать ответственность за тот или иной результат. Как правило, в случае удачного выступления спортивного коллектива «лавы» победы

достаются тренеру, капитану команды, при этом иногда несправедливо умаляют заслуги отдельных игроков. Аналогичная ситуация, только с негативной оценкой, происходит после поражения команды. Тренеры, руководители, журналисты стремятся найти конкретную причину, иногда в лице конкретного игрока, «виновника» неудачи, вследствие чего значительно осложняются отношения между спортсменами, руководством, возникает чувство несправедливости, обиды, возмущения. Согласно мнению М. Аншел [2], эффективная команда — та, которая постоянно осознанно добивается поставленных целей, поддерживая высокий уровень удовлетворенности и лояльности игроков команды.

В этой связи особую популярность и востребованность среди спортивных психологов получил метод тимбилдинга, или командообразования. Это способ работы с группой, направленный на увеличение эффективности командных действий, удовлетворение потребностей членов команды и улучшение рабочих условий коллектива.

Цели и типы тимбилдинга

Процесс тимбилдинга является достаточно сложным и многоаспектным. Безусловно, командообразование будет происходить и без целенаправленных усилий и конкретных мероприятий со стороны тренера, психолога, руководителя команды, будет складываться «стихийно». Но продолжительность и эффективность этого процесса в подобном случае будут сложно прогнозируемы. В данной статье мы коснемся аспектов тимбилдинга, которые входят в область профессиональных задач

спортивного психолога, главными из которых являются постановка целей и приоритетов коллектива [4]. Для этого спортивному психологу необходимо проанализировать и определить способы выполнения деятельности соответственно задачам и позициям участников команды, изучить и проанализировать работу команды, особенности командных процессов, исследовать взаимоотношения между членами коллектива. Эффективность тимбилдинга значительно увеличится, если к процессу командообразования будут привлекаться лидеры, которым не безразлична «судьба» команды. Ответственность за успешность тимбилдинга лежит также и на остальных членах коллектива, которые должны не только разделять и принимать цели, стоящие перед командой, но и критически подходить к своим собственным выступлениям, анализировать внутригрупповые процессы, быть готовыми к регулярным встречам, собраниям с тренерами, руководством коллектива. Все члены команды должны осознавать, что тимбилдинг — процесс достаточно продолжительный и его реализация требует ежедневного планирования и развития.

В процессе командообразования важно не только совершенствование командного взаимодействия, но и развитие каждого человека в отдельности. В этой связи психолог должен содействовать развитию уровня рефлексии тренера, для которого важно осознание своей роли как «педагога», «учителя», «наставника». Работа спортивного психолога по организации и оптимизации внутрикомандных процессов может осуществляться различными способами. В частности, Г. Блум [5] выделяет три аспекта процесса командообразования в спорте: социальный, физический и психологический.

Социальный аспект командообразования включает в себя организацию неформальных мероприятий, в которых принимали бы участие все игроки коллектива (например, организация совместного ужина, различных туристических, экскурсионных поездок). При планировании таких мероприятий необходимо учитывать сферу интересов и потребностей игроков. Так, к примеру, во время тяжелых тренировочных сборов экскурсионная поездка, предполагающая длительные пешеходные маршруты, не всегда будет восприниматься спортсменами позитивно.

К *физическому аспекту* процесса командообразования относится совместная практическая деятельность спортсменов. Естественно, участие атлетов в десятикилометровом кроссе будет способствовать сплочению коллектива, поскольку «испытания», которым они подвергаются, являются мощным интегрирующим фактором. Тренеры спортивных команд неоднократно отмечали, когда комментировали причины групповой сплоченности своих коллективов, что реально объединяет ребят то, что им приходится приносить в «жертву»; то, что заставляет их вставать в пять часов утра из теплой постели и опускаться в холодную воду. Это сильно спланирует их, потому что все они знают: каждый принес эту «жертву» ради победы всей команды.

Психологические аспекты командообразования предполагают включение спортсменов в процесс определения и обсуждения составляющих успеха команды, в процесс принятия решений. Игроку важно почувствовать свою значимость, ценность для команды. Во многом именно поэтому тренеры нередко обращаются за советом к спортсменам, интересуются мнением атлета относи-

тельно той или иной ситуации. Ч. Моррет, бывшая олимпийская чемпионка и тренер команды «Пен Стеит» по хоккею на траве, считает, что одно из самых значимых условий, обеспечивающих успех командообразования, — это реальность прочувствования каждым игроком факта, что он является важной, незаменимой составляющей команды. По ее мнению, главным является не столько победа команды, сколько развитие у спортсмена (особенно если это молодой человек, студент) чувства, что то, что он делает на тренировке, на соревнованиях, в учебе, и как он взаимодействует с другими на поле и вне спорта, — все это прямо связано с построением команды как единого целого.

Эффективное взаимодействие членов команды и работа всего коллектива в целом будут на высоком уровне лишь в атмосфере доверия и взаимного уважения. Напротив, такие факторы, как неясность ролей и позиций сотрудников команды, завистливое и ревностное отношение к власти и руководству, господствующее чувство неравенства в коллективе, проблемы межличностного общения — все это подрывает командные устои, приводит к ослаблению или разрушению групповой сплоченности.

Д. Этингтон [8] сформулировал рекомендации для тренеров и руководителей команды по реализации эффективного тимбилдинга: открытость к принятию новой информации (уметь прислушиваться к тому, что говорят окружающие); способность давать и получать конструктивную обратную связь; умение создавать атмосферу взаимной поддержки внутри команды, способность развивать прямые, открытые отношения в коллективе.

Время проведения тимбилдинга

В исследовании процесса командообразования и отношения к нему специалистов-тренеров [5] показано, что наиболее актуальным временным периодом для создания и сплочения команды является начало сезона. Для объединения коллектива, создания благоприятной рабочей обстановки необходимы специальные выездные сборы. Работа по «командообразованию» особенно ценна перед важными матчами, после перерывов в сезоне, отдыха спортсменов.

После подготовительного этапа работы психолог совместно с тренером, руководителями команды может приступать к формированию целей, миссии команды и реальных действий, которые приведут к успеху. Одной из форм практической работы консультанта в этом случае может быть «мозговой штурм», во время которого рассматриваются предложения по формулированию стратегий действий во время предстоящего сезона, расписываются его этапы, варианты подготовки спортсменов, подведения их к пику спортивной формы в решающих матчах.

Важно отметить, что консультанту по командообразованию не следует приступать к работе с командой с уже сформированными предубеждениями. Ему необходимо планировать этапы, «схемы» работы с командой исходя из настоящей ситуации, текущих потребностей коллектива. В связи с этим консультанту требуется достаточно продолжительный подготовительный период, во время которого ему необходимо собирать информацию, наблюдать за командой, разговаривать с тренерами, игроками,

персоналом команды, чтобы быть максимально осведомленным, перед тем как он начнет непосредственную работу с коллективом.

«Техники» тимбилдинга

Спортивные психологи, работающие с командами, используют различные способы сплочения коллектива: праздничные мероприятия, презентации истории команды, командную униформу и т. п. Групповой сплоченности коллектива способствуют регулярные встречи с руководством команды, на которых проводится обсуждение вопросов значимости каждого игрока для общего успеха.

Однако какой-то определенной конкретной деятельности, которая сразу бы приводила к командной сплоченности, не существует. Это всегда продолжительный процесс, в течение которого между игроками, тренерами формируются доверительные отношения в ходе выполнения ими совместной работы. Д. Юкелсон [18] отмечает, что в течение сезона взаимоотношения в команде меняются вследствие изменений представлений людей о том, что происходит с ними и вокруг них. Поэтому особенно важным для «командообразования» представляется развитие тех личностных качеств и моделей поведения спортсменов, которые способствовали бы поддержанию эффективного уровня функционирования команды.

А. Зандер [19] предложил определенные техники командообразования, одна из которых состоит в развитии чувства командной идентичности — осознание значимости причастности к группе, развития чувства «мы». Это может быть достигнуто посредством акцентирования

внимания на уникальной истории и традициях команды, путем определения главных целей коллектива и ожиданий, путем доведения до каждого члена команды чувства ответственности за успех всего коллектива в целом.

Т. С. Кабаченко [1], рассматривая эту проблему, пишет, что регулирование доступа в группу, «полупроницаемость» ее границ для потенциальных членов может повысить для них значимость членства в связи с дополнительным напряжением личностных усилий и развитием потребностей, побуждающих к членству в команде. Искусственно формируемый ограниченный доступ в группу должен рассматриваться в контексте удовлетворения высших социальных потребностей, обеспечивая, как правило, образ избранности и элитарности команды и порождая качественное повышение мотивированности потенциальных членов по поводу своего «попадания» в группу. Регулирование доступа в группу осуществляется через испытания, систему конкурсов, испытательных сроков на основе экспертных выборов, также через поэтапное включение в группу и т. д. Очевидно, что люди, прошедшие через трудности для достижения определенной цели, ценят это гораздо больше, нежели те, которые достигли цели с минимальными затратами.

Процесс тимбилдинга актуален и востребован не только в рамках спортивной деятельности. Эффективные организации используют стратегии командообразования или групповой сплоченности, в основе которых лежит идея о формулировании основной миссии команды или командного соглашения, устава. Все это определяет динамику и вектор развития команды. В качестве примера можно привести случай П. Райли, как

одного из самых талантливых тренеров НБА (Национальной Баскетбольной Ассоциации) за всю ее историю [10]. Перед тем как его пригласили работать с командой «Нью-Йорк Никс», переживавшей неблагоприятный период, который он охарактеризовал как «болезнь Я», в коллективе преобладали эгоистичные отношения, игроки заботились только о себе, между ними не было взаимопонимания и, что еще более важно, они не уважали друг друга.

Основываясь на миссии команды, которую можно сформулировать как «успех через доброжелательность», П. Райли и «Нью-Йорк Никс» старались выработать чувство гордости, уважения, достоинства, целостности в организации. Собрав игроков, которые хотели побеждать, П. Райли сформулировал принцип «Время воинов» — тех, кто был готов усердно работать и жертвовать своими личными интересами ради успеха команды. В качестве одной из причин успеха П. Райли отметил мотивационный фактор, который был отражен в формуле: равное внимание со стороны членов команды друг другу, забота и поддержка других игроков. Отношения взаимопонимания стали нормой, а не исключением. Игроки рассматривали свою команду как семью, которая работает совместно для достижения общих целей. Итогом такой работы П. Райли стало улучшение результатов «Никс» в регулярном сезоне, особенно в серии плей-офф.

Б. Уолш, бывший тренер баскетбольной команды «Сан-Франциско 49» использовал стратегию кооперации решений с игроками до и во время матча. Во время ключевых моментов матча он позволял игрокам участвовать в принятии решений: например, кого именно выпус-

тить на площадку, какую комбинацию разыгрывать и т. д. Такая позиция близка к концепции трансформации лидерства [12], когда игроки и тренеры совместно участвуют в поиске решений для достижения эффективных результатов.

Спортивную команду можно сравнить с большой семьей, из чего неизбежно следует наличие определенного уровня межличностного напряжения между спортсменами, ситуаций, характеризующихся фрустрацией, конфликтами или недопониманием. Конфликт является частью повседневной жизни, и игроки команды должны научиться справляться с ним конструктивным и эффективным способом. Одним из практических приемов работы спортивного психолога со спортивной командой является техника ролевой игры — DESC-формула [6], позволяющая спортсменам научиться эффективно коммуницировать и выражать свои чувства в позитивной форме.

В этом плане, в первую очередь, человек должен описать (D — describe) или нарисовать вербальную картину поведения другого игрока или ситуацию, в которой они противодействуют. Например, «Что я вижу, происходит...», «Когда ты критикуешь мою игру перед партнерами...»).

Затем участники выражают (E — express) свои чувства относительно ситуации, описанной выше («Я злюсь или расстраиваюсь, когда ты говоришь за моей спиной...», «Я чувствую себя одиноким или непонятым, когда ты не пригласил меня на свой вечер в пятницу...»).

После этого участники устанавливают (S — specify), что именно следует предпринять для изменения ситуации («Когда ты видишь ошибку, я бы предпочел, чтобы ты дал мне обратную

связь в более конструктивной и благожелательной манере», «Я бы очень оценил, если бы ты не разговаривал за моей спиной»).

В заключение участники должны определить ожидаемые последствия (C — consequences) в случае отрицательного исхода ситуации («Если ты не согласен с моими предложениями, я попрошу тренера встретиться с нами и прояснить данную ситуацию...»).

Еще одно средство разрешения конфликтных ситуаций — рефлексивное слушание. Рефлексивное слушание включает в себя использование дополнительных вопросов, парафраз, позволяющих прояснить ситуацию, настроить собеседника на позитивный лад. Примеры таких вопросов: «С твоей точки зрения, что же произошло?», «Как это повлияло на тебя?», «Что делает ситуацию наиболее приемлемой для тебя?», «Что, с твоей точки зрения, следует предпринять для решения проблемы?».

В случае конфликтных отношений в команде консультант может задать такой вопрос: «Что препятствует нашей команде достигнуть намеченных целей?». Типичными могут быть следующие ответы: незрелость, зависть друг к другу, эгоизм, недостаток лояльности в команде, отсутствие групповой сплоченности. Гармоничные отношения могут быть выстроены в команде, только если тренеры и спортсмены стремятся к ним. Спортивный психолог в данном случае может поставить вопрос следующим образом: «Как Вы думаете, что должно быть сделано для создания правильной атмосферы в команде, где каждый стремился бы к достижению поставленных целей?». Очевидно, что тренерам и спортсменам важно овладеть коммуникативными на-

выками, чтобы лучше быть подготовленными к решению проблем, возникающих в команде [18].

Одним из важных аспектов групповой сплоченности является социальная (в широком смысле этого слова) «поддержка» игроков. Результаты исследований в этой области показывают, что существует положительная взаимосвязь между уровнем социальной поддержки игроков и их физическим и психическим благополучием. Она оказывает влияние на групповую сплоченность, на степень удовлетворенности и лояльности игроков в команде. Социальная поддержка используется как стратегия работы тренера, психолога с командой, нацеленной на снижение уровня заболеваемости игроков, уменьшение угрозы эмоционального выгорания, создание ощущения чувства благополучия.

Существуют три основных типа социальной поддержки: материальный (помощь в достижении цели); *информационный* (член команды является частью коммуникационной сети); *эмоциональный* (положительное отношение к игрокам). Г. Ньюман, Д. Эдвардс и Н. Райу [13] исследовали факторы, влияющие на степень удовлетворенности работой. В результате было установлено, что эффективные мероприятия по тимбилдингу оказывают более существенное позитивное воздействие на работников, чем изменение таких факторов, как варьирование рабочего графика, обогащение содержания труда, постановка целей и анализ средств их достижения.

Р. Крейс и К. Харди [7] подчеркивают, что процесс командообразования не предполагает подобия игроков команды друг другу и абсолютного согласия между ними. Он подразумевает обоюдное

уважение, понимание и использование индивидуальных особенностей для достижения общей цели. Процесс командообразования достаточно сложен, если он правильно организован. Это не просто ободряющая игрока беседа с тренером, а трудная и кропотливая работа, требующая включения и участия в процессе всех сотрудников команды.

Психологические аспекты работы тренера спортивной команды

Спортивный психолог работает также с тренерским составом. Одним из основных аспектов этой работы является повышение самооффективности тренера, который играет очень важную роль не только в профессиональном становлении атлета, но служит поведенческой моделью для спортсмена. В последнее время в качестве оптимальной модели эффективности тренера выступает модель, предложенная Д. Фельтц и ее коллегами [9]. Понятие самооффективности было введено в психологию А. Бандурой. По его мнению, существуют четыре основных источника самооффективности: выполнение действия (которое проявляется в моделировании, систематической десенсебилизации или самоинструктировании), vicарный опыт (символическое моделирование и непосредственное наблюдение), вербальное убеждение (убеждение, интерпретация) и эмоциональный подъем (релаксация, символическая десенсебилизация, отношение) [3]. Д. Фельтц и ее коллеги под эффективностью тренеров понимают «степень убежденности тренера в своих возможностях влиять на обучение и результаты спортсменов.

Под результатами спортсменов (помимо результатов выступлений) подразумеваются психологические навыки, ценности и умение работать в команде» [9, с. 765]. Они предлагают оценивать эффективность тренеров уверенности в возможности: выполнять роль лидера и тренировать спортсменов (стратегическая эффективность); изменять психологические состояния и способности спортсменов (мотивационная эффективность); диагностировать и развивать технические навыки (техническая эффективность); влиять на личностное становление спортсменов (эффективность построения характера). Таким образом, в представленной модели пространство активности тренера разворачивается в неразрывной связи прежде всего с комплексом решаемых им социально-психологических задач.

В связи с этим важно понять, какие методы работы тренера оказываются результативными. Тренеры, обладающие высокой эффективностью, имели значительно больше побед, а игроки руководимых ими команд были более удовлетворены своей деятельностью, по сравнению со спортсменами, работающими под руководством тренеров, имеющих низкую эффективность. При этом высокоэффективные тренеры чаще используют положительное подкрепление (похвалу и подбадривание), в то время как тренеры с низкой эффективностью в основном прибегают к инструктированию спортсменов. Также в исследовании Ф. Салливана и О. Кент [16] было показано, что тренеры, которые используют положительную обратную связь со спортсменами (подбадривание и похвала по сравнению с инструктированием и организацией), обладают более высокой

уверенностью в собственных профессиональных способностях.

Фактически в работе тренеров с командой выделяют два основных подхода: позитивный и негативный. *Позитивный подход* основывается на акцентированном внимании тренеров к игрокам и подкреплении желаемого поведения последних. *Негативный подход*, напротив, характеризуется попытками исключения нежелательной поступочной активности игроков преимущественно посредством наказания и критики. Основным мотивирующим фактором в этом случае является страх.

Проявления позитивного подхода включают в себя вербальные и невербальные формы. Например, такие, как похлопывание по плечу, улыбка, аплодисменты или дружественные жесты. При взаимодействии со спортсменами тренерам следует отмечать усилия и старания, которые были затрачены игроками. Поощряя таким образом спортсменов, тренеры способствуют улучшению их результатов.

Объясняя что-либо игрокам, наставник команды должен акцентировать внимание на положительных моментах: на том, что случится, если спортсмен будет в точности соблюдать установки тренера, а не на тех событиях, которые могут произойти в случае его ошибки. Тренерам также следует помнить, что менторские сообщения игрокам, что им и так уже известно, могут вызывать острое раздражение у спортсменов. Если тренер не уверен, знает ли спортсмен, как действовать в определенном игровом моменте, он должен сначала выяснить это.

По мнению выдающегося тренера по плаванию Дж. Каунсилмана, необходимо сочетать групповые и индивидуальные

методы психологической работы со спортсменами: «Тренер не должен забывать о том, что психология тренерства связана не только с тем, как повысить результаты выступлений спортсменов, но и с тем, как удовлетворить их человеческие потребности. Им нужна любовь, понимание, ощущение принадлежности. Если я могу удовлетворить эти потребности, тогда я выполняю свою работу вне зависимости от соотношения побед и поражений» [11, с. 355]. В своей работе он руководствуется простым правилом — «необходимо воспроизводить положительные эмоции»: «Люди, которые тренировали меня, когда я был молодым спортсменом, позволяли мне переживать все по-своему. Они не заставляли меня делать лучше, проплыть еще ярд, как это делают современные тренеры и родители. Они делают плавание неприятным, стрессовым опытом для многих ребят» [11, с. 352].

Р. Смит и Ф. Смол [15] выделяют принципы, которыми следует руководствоваться тренерам при работе с молодыми спортсменами:

1. Выигрыш определяется не такими категориями, как победа/поражение, а приложением максимума усилий и улучшением результата. Основными целями являются получение удовольствия от игры, от принадлежности к команде, совершенствование спортивных навыков, повышение самооценки.

2. Взаимодействие «тренер-спортсмен» основывается на позитивном подходе, подчеркивающим положительное взаимодействие между ними, ободрение, эмоциональную поддержку игроков тренером.

3. Необходимо установление командных норм и правил, обязательств по их всеобщему соблюдению.

4. Основной принцип работы с молодыми спортсменами можно сформулировать как «делай все, на что ты способен, и получай удовольствие», а не «победа любой ценой».

Основная проблема взаимоотношений тренеров и атлетов заключается в том, что тренеры часто не осознают, как ведут себя в различных ситуациях. Как показывает наш опыт, важным компонентом тренинговой программы должна быть попытка помощи тренерам в рефлексии своего собственного поведения. Это достижимо через самонаблюдение и получение тренерами адекватной обратной связи.

Заключение

Как показывает проведенный анализ публикаций, отражающих практическую сторону деятельности спортивного психолога и тренера, командообразование является наиболее эффективным методом групповой работы.

Процесс тимбилдинга отмечается ведущими спортивными психологами как многоаспектный и зависящий от множества факторов, часть из которых не поддается контролю со стороны тренера, психолога, руководства команды. Однако включение в этот процесс не только специалистов, непосредственно им занимающихся (психологов, тренеров), но и лидеров команды, приводит к более высоким результатам. При этом целью командообразования является не только оптимизация внутрикомандных отношений, но и развитие, совершенствование каждого игрока в отдельности.

Эффективность работы психолога и тренера, как и успех отдельных

спортсменов и команды в целом, зависит не только от уровня квалификации, методов работы руководителей процесса, но и в первую очередь от особенностей их взаимодействия с

другими сотрудниками команды. Любая победа спортсмена — результат продолжительной и сложной совместной работы большого числа специалистов разного профиля.

ЛИТЕРАТУРА

1. *Кабаченко Т. С.* Методы психологического воздействия. Учеб. пособие. М., 2000.
2. *Anshel M. H.* Sport psychology: From theory to practice. Scottsdale, 1994.
3. *Bandura A.* Self-efficacy: Toward a Unifying Theory of Behavioral Change // Psychological Review. 1977. № 2.
4. *Beckhard R.* Optimizing team-building efforts // Journal of Contemporary Business. 1972. № 3.
5. *Bloom G., Stevens D., Wickwire T.* Expert Coaches' perception of team building // Journal of Applied Psychology. 2003. № 15.
6. *Connely D., Rotella R. J.* The social psychology of assertive communication: Issues in teaching assertiveness skills to athletes // The Sport Psychologist. 1991. № 5.
7. *Crace R. K., Hardy C. J.* Individual values and team building process // Journal of Applied Psychology. 1997. № 9.
8. *Eitington J. E.* The winning trainer. Houston, 1989.
9. *Feltz D., Chase M., Moritz S., Sullivan P.* A conceptual model of coaching efficacy: Preliminary investigation and instrument development // Journal of Educational Psychology. 1999. № 4.
10. <http://ru.wikipedia.org/>.
11. *Kenow L., Williams J.* Relationship between anxiety, self-confidence, and evaluation of coaching behaviors // The Sport Psychologist. 1992. № 6.
12. *Martens R.* Coaches Guide to Sport Psychology. Champaign, 1987.
13. *Neuman G. A., Edwards J. E., Raju N. S.* Organizational development interventions: A meta-analysis of their effects on satisfaction and other attitudes // Personnel Psychology. 1989. № 42.
14. *Salas E.* Team training and performance // Science Agenda. 1993. № 6.
15. *Smith R. E., Smoll F. L.* Coach-mediated team building in youth sports // Journal of Applied Psychology. 1997. № 9.
16. *Sullivan P., Kent A.* Coaching efficacy as a predictor of leadership style in intercollegiate athletics // Journal of Applied Sport Psychology. 2003. № 15.
17. *Woodcock M., Francis. D.* Organization development through teambuilding. N. Y., 1981.
18. *Yukelson D.* Principles of effective team building interventions in sport: A direct services approach at Penn State University // Journal of Applied Psychology. 1997. № 9.
19. *Zander A.* Making groups effective. San Francisco, 1982.

Socio-Psychological Aspects of Sport Psychologist's And Trainer's Work With a Team

A. N. VERAKSA

Ph.D in Psychology, research fellow at the Psychology faculty of M. V. Lomonosov Moscow State University

S. V. LEONOV

Ph.D in Psychology, assistant professor at the Psychology faculty of M. V. Lomonosov Moscow State University

The article presents socio-psychological aspects of a psychologist's work with a sports team. The team-building goals and activities are described. Recommendations on organizational issues of sport psychologist's professional activity are provided.

Keywords: *sports psychology, team-building, socio-psychological aspects of psychologist's work.*

REFERENCES

1. *Kabachenko T. S. Metody psihologicheskogo vozdeistviya. Ucheb. posobie. M., 2000.*
2. *Anshel M. H. Sport psychology: From theory to practice. Scottsdale, 1994.*
3. *Bandura A. Self-efficace: Toward a Unifying Theory of Behavioral Change// Psychological Review. 1977. № 2.*
4. *Beckhard R. Optimizing team-building efforts // Journal of Contemporary Business. 1972. № 3.*
5. *Bloom G., Stevens D., Wickwire T. Expert Coaches' perception of team building // Journal of Applied Psychology. 2003. № 15.*
6. *Connely D., Rotella R. J. The social psychology of assertive communication: Issues in teaching assertiveness skills to athletes // The Sport Psychologist. 1991. № 5.*
7. *Crace R. K., Hardy C. J. Individual values and team building process // Journal of Applied Psychology. 1997. № 9.*
8. *Eitington J. E. The winning trainer. Houston, 1989.*
9. *Feltz D., Chase M., Moritz S., Sullivan P. A conceptual model of coaching efficacy: Preliminary investigation and instrument development // Journal of Educational Psychology. 1999. № 4.*
10. <http://ru.wikipedia.org/>.
11. *Kenow L., Williams J. Relationship between anxiety, self-confidence, and evaluation of coaching behaviors // The Sport Psychologist. 1992. № 6.*
12. *Martens R. Coaches Guide to Sport Psychology. Champaign, 1987.*
13. *Neuman G. A., Edwards J. E., Raju N. S. Organizational development interventions: A meta-analysis of their effects on satisfaction and other attitudes // Personnel Psychology. 1989. № 42.*

14. *Salas E.* Team training and performance // Science Agenda. 1993. № 6.
15. *Smith R. E., Smoll F. L.* Coach-mediated team building in youth sports // Journal of Applied Psychology. 1997. № 9.
16. *Sullivan P., Kent A.* Coaching efficacy as a predictor of leadership style in intercollegiate athletics // Journal of Applied Sport Psychology. 2003. № 15.
17. *Woodcock M., Francis. D.* Organization development through teambuilding. N. Y., 1981.
18. *Yukelson D.* Principles of effective team building interventions in sport: A direct services approach at Penn State University // Journal of Applied Psychology. 1997. № 9.
19. *Zander A.* Making groups effective. San Francisco, 1982.