

Журнал «Мировые цивилизации» / Scientific journal «World civilizations» <https://wcj.world>

2025, Том 10, № 4 / 2025, Vol 10, Issue 4 <https://wcj.world/issue-4-2025.html>

URL статьи: <https://wcj.world/PDF/09PSMZ425.pdf>

Ссылка для цитирования этой статьи:

Сечина В. А. Ценностные ориентации тренера и их влияние на результативность управленческой деятельности в работе с гимнастками / В. А. Сечина, И. В. Шевцова // Мировые цивилизации. — 2025. — Т. 10. — № 4. — URL: <https://wcj.world/PDF/09PSMZ425.pdf>

For citation:

Sechina V. A., Shevtsova I. V. Value orientations of the coach and their impact on the effectiveness of managerial activities in working with gymnasts. *World civilizations.* 2025; 10(4): 09PSMZ425. Available at: <https://wcj.world/PDF/09PSMZ425.pdf>. (In Russ., abstract in Eng.)

УДК 159.9

Сечина Виктория Александровна

Университет мировых цивилизаций им. В.В. Жириновского, Москва, Россия

Студент бакалавриата

E-mail: fein0@yandex.ru

Шевцова Иванна Владимировна

Университет мировых цивилизаций им. В.В. Жириновского, Москва, Россия

Старший преподаватель

E-mail: Ivannash@yandex.ru

Ценностные ориентации тренера и их влияние на результативность управленческой деятельности в работе с гимнастками

Аннотация. Данное исследование посвящено изучению влияния ценностных ориентаций и профессионально-психологического типа личности тренеров на эффективность их управленческой работы с гимнастками. В ходе работы выявлена значимая взаимосвязь между доминирующим типом личности тренера (выделены типы: "Руководитель", "Исполнитель", "Коммуникатор", "Генератор") и выбранным им стилем управления, особенностями построения отношений со спортсменками, а также общими показателями успешности тренерской деятельности. В качестве критериев успешности рассматривались не только спортивные достижения и соревновательные результаты, но и такие важные аспекты, как воспитательный эффект, оздоровительное воздействие и формирование благоприятного психологического климата в спортивной команде. Разработана и предложена к использованию методика комплексной оценки успешности деятельности тренера, учитывающая широкий спектр показателей. Полученные результаты акцентируют внимание на необходимости учитывать индивидуальные характеристики тренеров при организации тренировочного процесса и создания оптимальной психологической атмосферы для повышения эффективности тренировок и достижения спортивных целей.

Ключевые слова: психология тренера; психологические качества; спортивная психология; взаимодействие тренер-спортсмен; психологические аспекты тренерства; стратегии управления

Введение:

В мире спорта, где каждый элемент, каждое движение отточено до совершенства, а

результаты зависят от мельчайших деталей, роль тренера выходит далеко за рамки простого обучения технике. Тренер – это не только наставник, но и лидер, психолог, мотиватор и, что немаловажно, носитель определенных ценностных ориентаций. Именно эти внутренние установки тренера оказывают глубокое влияние на его управленческую деятельность и, как следствие, на результативность его подопечных – гимнасток.

Что такое ценностные ориентации тренера?

Ценностные ориентации – это система устойчивых представлений человека о том, что является важным, значимым и желательным в жизни [15, 16]. В контексте тренерской деятельности, они определяют, какие цели тренер ставит перед собой и спортсменами, какие методы работы считает приемлемыми, как строит отношения в команде и как реагирует на успехи и неудачи.

Можно выделить несколько ключевых ценностных ориентаций, которые часто встречаются у тренеров:

Ориентация на результат: Приоритет отдается достижению высоких спортивных показателей, победам, медалям [10].

Ориентация на процесс: Важность самого тренировочного процесса, развития навыков, совершенствования техники, получения удовольствия от занятий [1].

Ориентация на личностное развитие: Фокус на формировании характера спортсмена, его самосознания [12], дисциплины, умения справляться с трудностями [2].

Ориентация на командную работу: Акцент на сплоченности коллектива, взаимопомощи, поддержке друг друга [7].

Ориентация на справедливость и этику: Приверженность честной игре, уважение к соперникам, соблюдение правил [11].

Ориентация на индивидуальный подход: Учет особенностей каждого спортсмена, его сильных и слабых сторон, потребностей [8].

Влияние ценностных ориентаций на управленческую деятельность тренера:

Ценностные ориентации тренера напрямую формируют его стиль управления, который, в свою очередь, определяет атмосферу в команде, мотивацию гимнасток и, в конечном итоге, их спортивные достижения [13].

Именно поэтому у каждого тренера в зависимости от личных качеств и убеждений формируется свой стиль управления учебно-тренировочным процессом. Классификаций стилей управления существует бесчисленное множество, но мы обратимся к наиболее распространенной. Стиль управления – модель взаимодействия руководителя с подчиненным или с подчиненными для достижения поставленных целей. Стиля управления, который подходит для решения всех поставленных учебно-тренировочных задач, не существует. Существенным педагогическим умением для тренера является подбор стиля взаимодействия с подопечным исходя из личностных особенностей спортсмена [6]. Развитие и совершенствование умений и навыков спортсмена является основной задачей тренера. Тренер, имеющий большой опыт педагогической работы, на начальном этапе взаимодействия с начинающим спортсменом, способен определить возможности развития подопечного и их

предел.

Для анализа использовались Опросник взаимоотношений тренера и спортсмена за авторством S. Jowett et al. (2004), адаптация: К. А. Бочавер, Д. В. Бондарев, Л. М. Довжик (2023) [3]; Опросник Психологический климат детского коллектива А. Н. Лутошкин (1978) [7]; Методика изучения успешности деятельности тренеров А. Н. Николаев (2003) [9]; Определение профессионально-психологического типа личности (ППТ) С. В. Духновский (2020) [5].

Опросник взаимоотношений тренера и спортсмена (Coach-Athlete Relationship Questionnaire, CART-Q) показывает, как тренеры относятся к своим воспитанникам, своему труду и в широком смысле – своей профессиональной траектории. Опросник Психологический климат детского коллектива может применяться для общей оценки педагогом некоторых основных проявлений психологического климата детского коллектива [7]. Для большей объективности картины целесообразно, чтобы такую же оценку сделали и другие педагоги, работающие с этим классом. Методика изучения успешности деятельности тренеров предназначена для оценки результативности тренерской деятельности [9]. Методика Определение профессионально-психологического типа личности (ППТ) предназначена для определения принадлежности человека к одному из основных профессиональных типов работника (руководителя, исполнителя, коммуникатора, генератора), обусловленных его индивидуально-психологическими характеристиками [5].

Использование предложенной методики необходимо как в практической, так и в научной деятельности, поскольку в российском спорте сложилась порочная практика – успешность деятельности тренеров определять «на глазок» и исключительно по результатам выступлений спортсменов на соревнованиях, что ошибочно по сути. Ведь средствами спорта достигается ряд других целей в процессе воспитания, образования и оздоровления детей.

Цель исследования заключается в определении наиболее подходящего стиля управления для тренера. Для этого исследование проводилось на пяти тренерах в возрасте от 26 до 28 лет и их группах художественных гимнасток в возрасте от 8 до 14 лет.

Исследование:

Рассмотрим результаты анкетирования тренеров по методике Определение профессионально-психологического типа личности (ППТ) на рисунке 1.

Профессионально-психологический тип личности

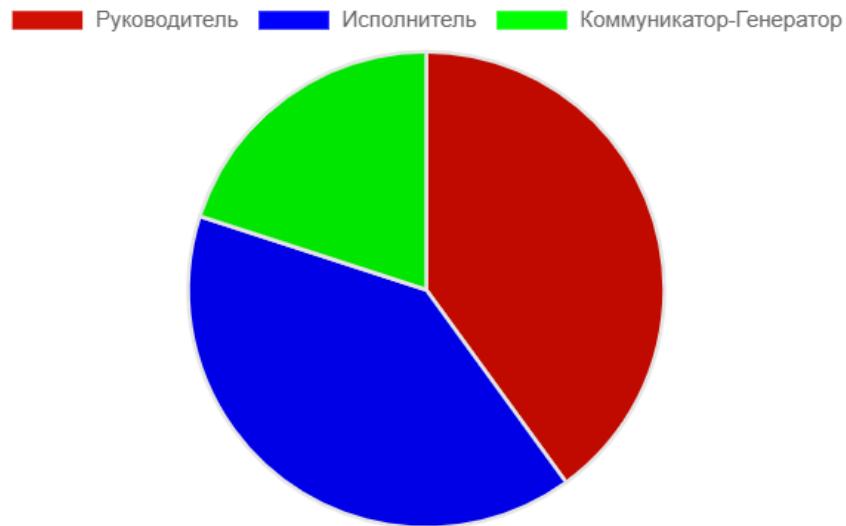


Рис. 1. Профессионально-психологический тип личности.

Из пяти тренеров 2 с типом Руководитель, то есть выраженное выстраивание своего места в управлении коллективом, а также авантюризм. 2 тренера с типом Исполнитель, коммуникабельность, общительность, внутренняя дисциплинированность идержанность. 1 тренер со смешанным стилем из двух доминант Коммуникатор и Генератор, то есть человек объединяет в себе качества чрезмерная выраженность тенденции к общительности, эмоциональности и эмоциональному влиянию, избеганию трудностей, но в то же время оторванность от реальности; карьеризм, сочетаемый со страхом потерять свой престиж в глазах окружающих.

Далее будут рассматриваться данные и делаться выводы исходя из связи с профессионально - психологического типа личности тренера. А также сравниваться интроспекция и общий взгляд группы на работу тренера.

Переходя к следующей методике, а именно Психологический климат в детском коллективе, представленный на рисунке 2.

Психологический климат в детском коллективе

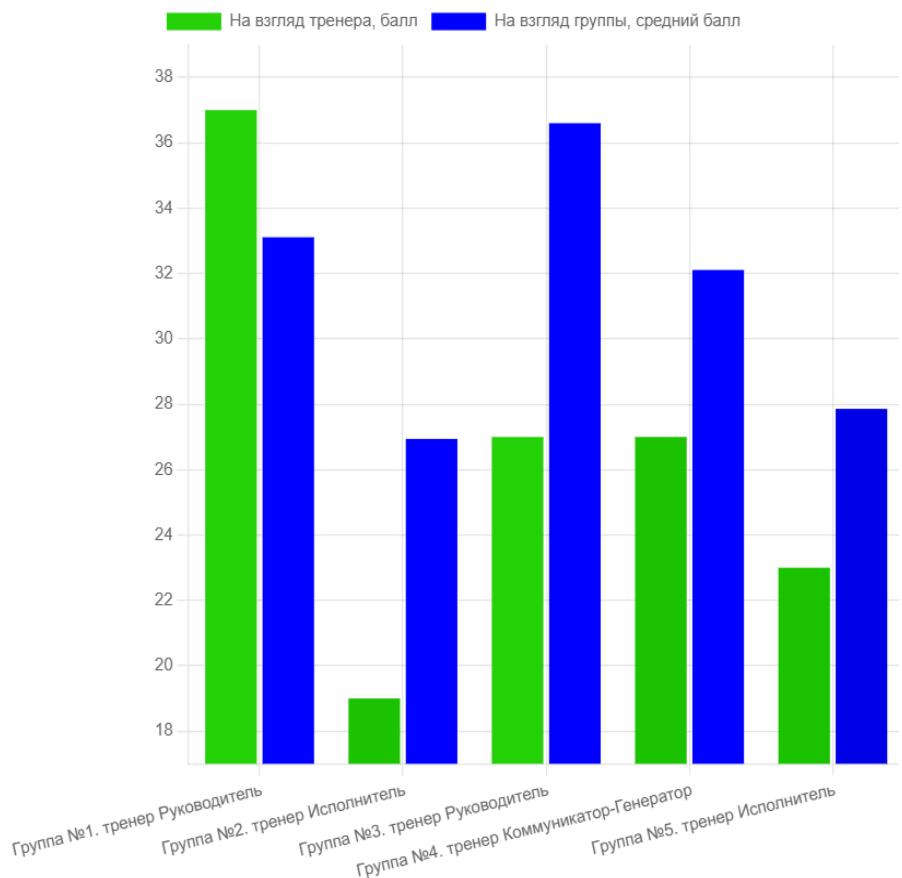


Рис. 2. Психологический климат в детском коллективе.

В целом по данным методики можно понять, что климат в коллективе вполне является позитивно направленным.

По результатам методики Изучения успешности деятельности тренера результаты представлены на рисунке 3 и 4.

Методика изучения успешности деятельности тренера

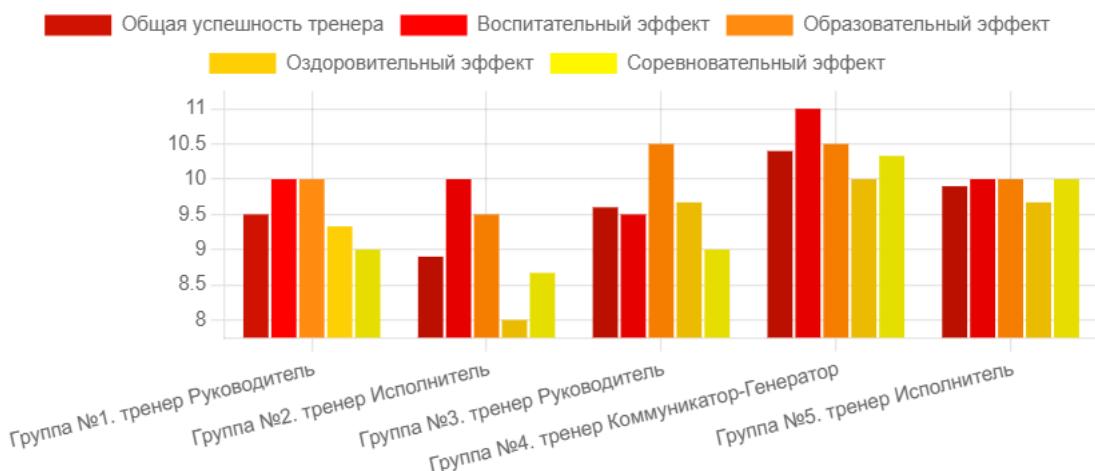


Рис. 3. Методика изучения успешности деятельности тренера

Методика изучения успешности деятельности тренера

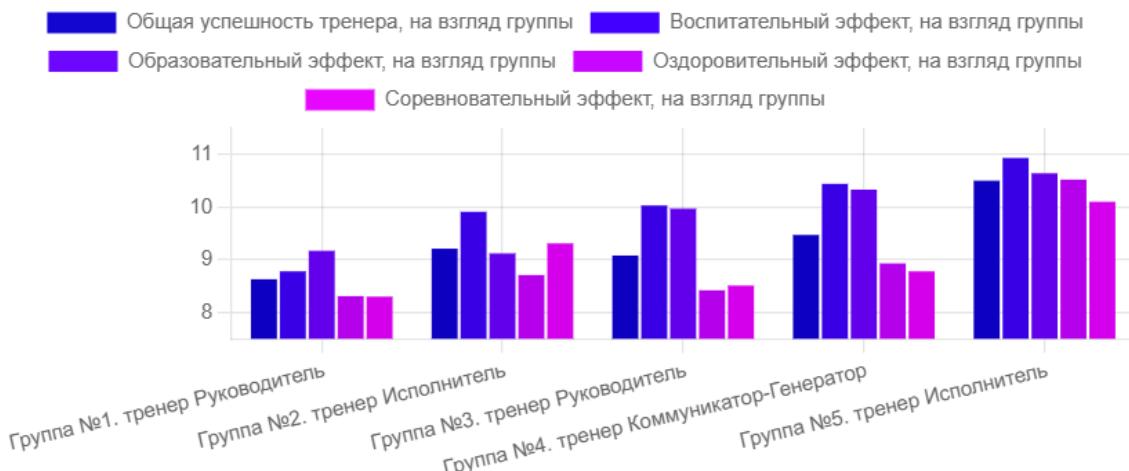


Рис. 4. Методика изучения успешности деятельности тренера

Группа №4 (тренер Коммуникатор-Генератор) имеет самые высокие показатели общей успешности, воспитательного и образовательного эффектов среди всех групп в первой диаграмме. Группа №2 и №5 (тренер Исполнитель) показывает стабильные результаты по всем показателям.

Переходя к результату по методике Опросник взаимоотношений тренера и спортсмена рассмотрим рисунки 5 и 6.

Опросник взаимоотношений тренера и спортсмена

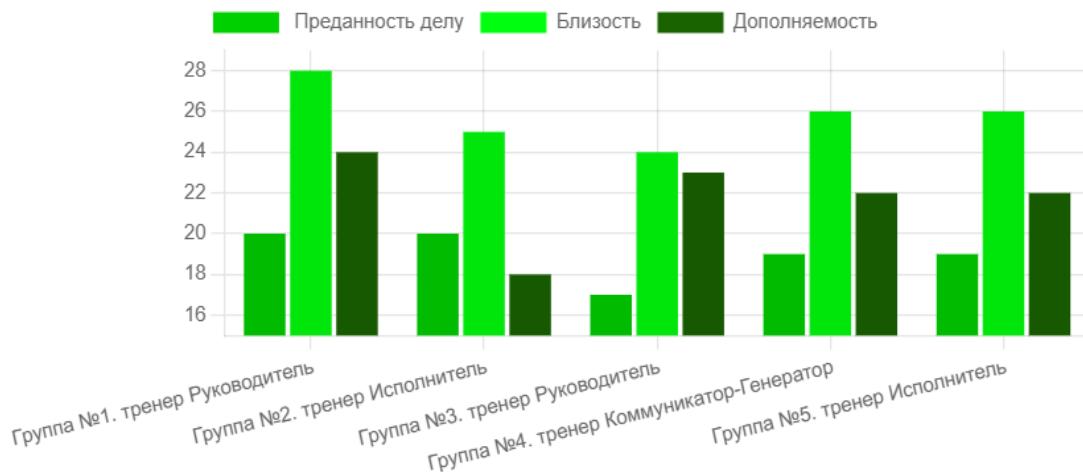


Рис. 5. опросник взаимоотношений тренера и спортсмена.

Опросник взаимоотношений тренера и спортсмена



Рис. 6.

Опросник взаимоотношений тренера и спортсмена.

Тренеры типа "Коммуникатор-Генератор", вероятно, лучше строят отношения с командой. Низкие показатели тренеров, относящихся к типу "Руководитель", могут говорить о том, что такой подход в данной ситуации не является оптимальным. Возможно, стоит обратить внимание на развитие навыков эмпатии и установления личного контакта со спортсменами у этого типа тренеров. Стабильные и уверенные результаты "Исполнителей" демонстрируют их надежность и способность выстраивать хорошие рабочие отношения.

Перейдя к анализу данных, полученных в ходе анкетирования количественные показатели оценивались на предмет соответствия нормальному распределению с помощью критерия Шапиро-Уилка.

Направление и теснота корреляционной связи между двумя количественными показателями оценивались с помощью коэффициента корреляции Пирсона (при нормальном распределении сопоставляемых показателей), с помощью коэффициента ранговой корреляции Спирмена (при распределении, отличном от нормального).

Таблицы сгруппированы по парам показателей (ПГУ, CARTQ, и т.д.), а затем разделены по типам (Руководитель, Исполнитель, Коммуникатор, Генератор). В каждой таблице представлены только умеренные корреляции, где различия показателей статистически значимы ($p < 0,05$). Рассмотрим таблицы 1,2,3,4.

Таблица 1.

Взаимосвязь с ПГУ (Профессионально-важные качества)

Тип	Показатели	r_{xy}	Теснота связи	p
Руководитель	Аналитическое мышление	0,464	Умеренная	0,431*
Руководитель	Уверенность в себе	0,489	Умеренная	0,404*

Исполнитель	Развитие других	-0,465	Умеренная	0,429*
Исполнитель	Командное лидерство	-0,461	Умеренная	0,435*
Коммуникатор	Межличностное понимание	-0,472	Умеренная	0,422*
Коммуникатор	Директивность/Настойчивость	-0,485	Умеренная	0,407*
Коммуникатор	Забота о порядке	0,470	Умеренная	0,425*
Генератор	Командное лидерство	0,465	Умеренная	0,430*
Генератор	Понимание команды	0,492	Умеренная	0,400*

Таблица 2.

Взаимосвязь с CARTQ (Опросник командных ролей)

Тип	Показатели	r _{xy}	Теснота связи	p
Руководитель	Средний балл по анкетам гимнасток Близость	0,432	Умеренная	0,467*
Исполнитель	Близость	0,477	Умеренная	0,417*

Таблица 3.

Взаимосвязь с Методикой изучения успешности деятельности тренера

Тип	Показатели	r _{xy}	Теснота связи	p
Руководитель	Образовательный эффект	0,504	Заметная	0,386*
Руководитель	Средний балл по анкетам гимнасток Образовательный эффект	0,399	Умеренная	0,506
Исполнитель	Образовательный эффект	0,423	Умеренная	0,478*
Исполнитель	Средний балл по анкетам гимнасток Общая успешность тренера	0,423	Умеренная	0,478*

Коммуникатор	Общая успешность тренера	0,450	Умеренная	0,447*
Коммуникатор	Соревновательный эффект	0,481	Умеренная	0,412*
Коммуникатор	Средний балл по анкетам гимнасток Воспитательный эффект	0,430	Умеренная	0,470*
Генератор	Оздоровительный эффект	0,463	Умеренная	0,432*
Генератор	Соревновательный эффект	0,431	Умеренная	0,469*
Генератор	Средний балл по анкетам гимнасток Оздоровительный эффект	0,447 -	Умеренная	0,450*

Таблица 4. Взаимосвязь с Психологическим климатом в детском коллективе

Тип	Показатели	r _{xy}	Теснота связи	p
Исполнитель	Психологический климат в детском коллективе	-0,528	Заметная	0,360*
Генератор	Психологический климат в детском коллективе	0,435	Умеренная	0,464*
Генератор	Средний балл по анкетам гимнасток Психологический климат в детском коллективе	0,445	Умеренная	0,453*

В этих таблицах данные сгруппированы для облегчения анализа взаимосвязей между различными типами ролей и показателями. "*" указывает на статистическую значимость ($p < 0,05$).

На основе результатов корреляционного анализа можно сделать следующие выводы по каждому из исследуемых типов ролей (Руководитель, Исполнитель, Коммуникатор, Генератор) и их взаимосвязям с различными показателями:

1. Руководитель: Положительно связан с аналитическим мышлением, уверенностью, близостью (оценка гимнасток) и образовательным эффектом тренера.
2. Исполнитель: Отрицательно связан с развитием других и командным лидерством. Положительно связан с образовательным эффектом тренера и общей успешностью (оценка гимнасток). Отрицательно влияет на психологический климат.
3. Коммуникатор: Отрицательно связан с межличностным пониманием и

директивностью. Положительно связан с заботой о порядке, общей и соревновательной успешностью тренера, а также воспитательным эффектом (оценка гимнасток).

4. Генератор: Положительно связан с командным лидерством, пониманием команды, оздоровительным и соревновательным эффектом. Положительно влияет на психологический климат.

Заключение:

Проведенное исследование ценностных ориентаций тренеров и их влияния на результативность управленческой деятельности в работе с гимнастками позволило выявить ряд важных взаимосвязей. Было установлено, что профессионально-психологический тип личности тренера оказывает влияние на его стиль управления, взаимоотношения со спортсменками и общую успешность деятельности.

В частности, тренеры с типом личности "Руководитель" сильны в аналитическом мышлении и уверенности, но могут испытывать трудности в установлении близких отношений со спортсменками. "Исполнители" демонстрируют стабильные результаты и хороший образовательный эффект, но могут испытывать сложности с командным лидерством и оказывать негативное влияние на психологический климат. "Коммуникаторы" успешны в создании позитивного воспитательного эффекта и поддержании общей и соревновательной успешности, но им стоит обратить внимание на развитие межличностного понимания и снижение директивности. "Генераторы" обладают лидерскими качествами, положительно влияют на психологический климат и достигают хороших оздоровительных и соревновательных результатов.

Результаты в исследовании указывают на важность взятия в расчёт особенностей каждого тренера и психологического климата в коллективе. Благодаря пониманию сильных и слабых сторон становиться возможно улучшать работоспособность спортсменов и качество тренерских навыков, что в свою очередь отражается на спортсменах.

Дальнейшие исследования в этой области могут быть направлены на разработку персонализированных программ развития для тренеров, учитывающих их профессионально-психологический тип личности и направленных на совершенствование навыков управления, коммуникации и мотивации спортсменов.

ЛИТЕРАТУРА

1. Бодров В.А., Сыркин Л.Д. Диагностика и прогнозирование профессиональной мотивации в процессе психологического отбора // Психологический журнал. 2003. Т. 24. № 1. С. 73–81.
2. Булнина А.С., Булнина И.С., Арсентьева Л.И. Понятие о профессионально важных качествах менеджера // Экономика и управление: анализ тенденций и перспектив развития. 2016. № 27. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/ponyatie-o-professionalno-vazhnyh-kachestvah-menedzhera> (дата обращения: 27.10.2025).
3. Зараковский Г.М., Королев Б.А., Медведев В.И., Шлаен П.Я. Введение в эргономику / Под ред. В.П. Зинченко. М.: Советское радио, 1974. 352 с.

4. Зотов В.В. Компетенции и профессионально важные качества: соотношение понятий и поле применимости в образовании, профессиональной сфере и государственной службе // Вестник Тамбовского университета. Серия: Общественные науки. 2017. № 2 (10). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/kompetentsii-i-professionalno-vazhnye-kachestva-sootnoshenie-ponyatiy-i-pole-primenimosti-v-obrazovanii-professionalnoy-sfere-i> (дата обращения: 27.10.2025).
5. Клинов Е.А. Психология профессионального самоопределения. 4-е изд. М.: Издательский центр «Академия», 2010. 304 с.
6. Кузнецова В.И., Сергеева М.Г. Методы формирования личностных качеств и профессиональных навыков студентов-будущих менеджеров // Московский педагогический журнал. 2025. № 1. С. 168–178.
7. Ломов Б.Ф. О системном подходе в психологии // Вопросы психологии. 1975. № 2. С. 31–45.
8. Шакlein M.B. К вопросу о понятии и структуре профессионально важных качеств // Актуальные проблемы гуманитарных и естественных наук. 2016. № 4–4. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/k-voprosu-o-ponyatii-i-strukture-professionalno-vazhnyh-kachestv> (дата обращения: 27.10.2025).
9. Beenen G., Pichler S., Livingston B., Riggio R. The good manager: Development and validation of the Managerial Interpersonal Skills Scale // Frontiers in Psychology. 2021. Vol. 12. Article 631390. DOI: 10.3389/fpsyg.2021.631390
10. Garamvölgyi J., Rudnák I. Exploring the Relationship between Cultural Intelligence (CQ) and Management Competencies (MC) // Sustainability. 2023. Vol. 15. № 7. Article 5735. DOI: 10.3390/su15075735

Kulagin Dmitry Alekseevich
Zhirinovsky University of World Civilizations, Moscow, Russia
E-mail: fein0@yandex.ru

Value orientations of the coach and their impact on the effectiveness of managerial activities in working with gymnasts

Abstract. This study is devoted to the study of the influence of value orientations and the professional-psychological type of the personality of coaches on the effectiveness of their managerial work with gymnasts. In the course of the work, a significant relationship was revealed between the dominant type of the coach's personality (the types: "Leader", "Performer", "Communicator", "Generator") and the management style chosen by him, the features of building relationships with athletes, as well as the general indicators of the success of coaching. As criteria for success, not only sports achievements and competitive results were considered, but also such important aspects as the educational effect, health improvement and the formation of a favorable psychological climate in the sports team. A methodology for a comprehensive assessment of the success of the trainer's activities, taking into account a wide range of indicators, has been developed and proposed for use. The results obtained focus on the need to take into account the individual characteristics of coaches when organizing the training process and creating an optimal psychological atmosphere to increase the effectiveness of training and achieve sports goals.

Keywords: Coach psychology; psychological qualities; sports psychology; coach-athlete interaction; psychological aspects of coaching; management strategies