

ВОЙТЕНКО С.М.

**ЗАСОБИ РЕГУЛЯЦІЇ
СПІЛЬНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ СПОРТИВНИХ
КОМАНД**

Вінниця – 2022

УДК: 796.085:37.015.3

DOI: <https://doi.org/10.31652/978-617-7722-52-5-1-212>

Рекомендовано до друку Вченою радою
Вінницького державного педагогічного університету
імені Михайла Коцюбинського
(пр. № 10 від 16.02.2022р.)

Рецензенти:

Костюкевич В.М., доктор наук з фізичного виховання і спорту, професор, професор кафедри теорії і методики спорту Вінницького державного педагогічного університету імені Михайла Коцюбинського;

Дорошенко Е.Ю., доктор наук з фізичного виховання і спорту, професор, професор кафедри фізичної реабілітації, спортивної медицини, фізичного виховання і здоров'я Запорізького державного медичного університету;

Войтенко С.М. Засоби регуляції спільної діяльності спортивних команд : монографія. Вінниця: ВДПУ. 2022. Видавець ТОВ "Друк" 212 с.

У монографії представлено теоретичний аналіз та узагальнення даних наукової і методичної літератури; експериментально операціоналізовано регулятори ефективності спільної діяльності спортивних команд із різним типом взаємодії, зокрема процеси розвитку: групової ідентичності, групової суб'єктності, групової самооцінки, групової організованості, групової взаємодії та розподілу ролей; одержано наукові дані про відмінності спільної діяльності спортивних команд із різним типом взаємодії, груп спортсменів різної кваліфікації; адаптовано опитувальник оцінювання групової ефективності спортивної команди як засобу діагностики та контролю їх спільної діяльності; обґрунтовано авторську програму регуляції спільної діяльності спортивних команд (на прикладі команд спільно-взаємопов'язаного типу взаємодії).

Монографія адресована викладачам закладів вищої освіти спортивного профілю, тренерам, студентам, дослідникам у галузі спортивного тренування та спортивних ігор.

УДК 796.085:37.015.3

ISBN 978-617-7722-52-5

Войтенко С.М.

ЗМІСТ

ВСТУП	5
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДИЧНІ ПІДХОДИ ДОСЛІДЖЕННЯ СПІЛЬНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ В СПОРТІ	
1.1. Розвиток наукових уявлень про спільну спортивну діяльність.....	7
1.2. Організаційно-процесуальна характеристика спільної спортивної діяльності.....	11
1.3. Аналіз групових ефектів спільної спортивної діяльності	20
1.4. Сучасні методичні підходи щодо регуляції спільної спортивної діяльності	27
Висновки до розділу 1	40
РОЗДІЛ 2. МЕТОДОЛОГІЯ ДОСЛІДЖЕННЯ.....	41
РОЗДІЛ 3. ЕФЕКТИВНІСТЬ СПІЛЬНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ СПОРТИВНИХ КОМАНД ІЗ РІЗНИМ ТИПОМ ВЗАЄМОДІЇ	
3.1. Порівняльна характеристика якісних показників ефективності спільної діяльності в спортивних командах із різним типом взаємодії	51
3.2. Відмінності спільної діяльності спортсменів різних кваліфікаційних груп.....	66
3.3. Взаємозв'язок показників ефективності спільної діяльності спортивних команд	80
3.4. Валідизація опитувальника для оцінювання групової ефективності спортивної команди	89
Висновки до розділу 3	97
РОЗДІЛ 4. ПРОГРАМА ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ СПІЛЬНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ СПОРТИВНИХ КОМАНД	
4.1. Зміст та структура авторської програми розвитку групової	

ефективності спортивної команди.....	101
4.2. Особливості застосування авторської програми в процесі здійснення спортивної підготовки	114
4.3. Результати впровадження авторської програми розвитку групової ефективності спортивної команди.....	119
4.4. Порівняльний аналіз змагальної діяльності волейбольних команд після експерименту.....	130
Висновки до розділу 4	135
РОЗДІЛ 5. АНАЛІЗ ТА УЗАГАЛЬНЕННЯ РЕЗУЛЬТАТІВ	
ДОСЛІДЖЕННЯ	138
РЕЗЮМЕ	146
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ЛІТЕРАТУРНИХ ДЖЕРЕЛ.....	150
ДОДАТКИ	166

ВСТУП

Актуальність теми. Вивчення якісних характеристик спільної діяльності спортивних команд традиційне в переліку найактуальніших проблем спортивної науки та практики [57, 59, 89, 118]. Аргументом та водночас свідченням того є розширення репертуару групових видів, що ініціюється міжнародними спортивними федераціями. Як результат – збільшення представництва командних видів змагань у програмах Ігор літніх та зимових Олімпіад, чемпіонатах світу, континентальних першостей. На Іграх XXXI літньої Олімпіади в Ріо-де-Жанейро (Бразилія) з 306 видів змагань 84 відбулися в міжкомандному форматі. В оновленій програмі Ігор XXXII літньої Олімпіади в Токіо, передбаченій рішенням Міжнародного олімпійського комітету, кількість таких видів збільшиться ще на 11. Натомість кількість командних дисциплін на Іграх XXIII зимової Олімпіади в Пхьончхан (Республіка Корея) збільшиться порівняно з минулими на 4 комплекти нагород та становитиме 29 дисциплін. Отже, кожна четверта літня олімпійська дисципліна та кожна третя зимова передбачатимуть певний формат спортивної взаємодії, ефективність побудови, здійснення якої впливатиме на спортивний результат.

Взаємодія партнерів у спортивних командах, як відомо, має різні форми організації: взаємопов'язану, синергічну, послідовну та індивідуальну [45]. Проте відмінності у психолого-педагогічних підходах щодо розвитку та регуляції спільної діяльності спортивних команд із різним типом взаємодії наразі не стали предметом спеціального дослідження. Зокрема, належна організація факторів взаємодії спортсменів (взаєморозуміння, зіграність, командна довіра та ідентичність, спільність мети та мотивів тощо) здебільшого є визначальними чинниками для досягнення поставлених командою завдань. Як стверджують науковці [61, 62, 74, 79, 86], ефективність регулятивних дій тренера часто має вирішальне значення для досягнення високого спортивного результату. Отже, постає проблема розроблення психолого-педагогічних

засобів, спрямованих на розвиток та регуляцію спільної діяльності спортивних команд із урахуванням різних типів взаємодії.

Місце спільної діяльності та факторів, що зумовлюють її ефективність у спорті, визначено завдяки вивченню широкого кола феноменів, серед яких найбільш дослідженими є психологічна сумісність [11, 44, 88, 121], гомо- та гетерогенність складу учасників команди [82, 113], лідерство в спорті [61, 101, 105, 113], мотивація групової діяльності [49, 61, 93, 95], спрацьованість [5, 44], спілкування та взаємодія в системах «спортсмен-спортсмен», «спортсмен-тренер» [54, 81, 89], конфліктність у спортивному колективі [14, 74, 79, 85], командна згуртованість [94, 109, 118, 126], психологічний та соціально-психологічний клімат спортивної команди [57, 58, 61], колективна суб'єктність спільної спортивної діяльності [32, 76, 79], надійність групової діяльності [93, 94], індивідуалізація підготовки спортивної команди [59, 20, 29].

Водночас, попри вагомі наукові досягнення в зазначеній проблематиці, малорозробленими залишаються методичні аспекти діагностики, розвитку та контролю ефективності спільних змагальних (тренувальних) дій. Дефіцит засобів регуляції спільної діяльності спортсменів є фактором дисбалансу розподілу уваги спортивного педагога в системі «індивідуальність – група», створюючи підстави для редукції ефективності спортивної самореалізації, розвиток та регуляція якої окреслює науковий та прикладний інтерес нашого дослідження.

РОЗДІЛ 1

ТЕОРЕТИКО-МЕТОДИЧНІ ПІДХОДИ ДОСЛІДЖЕННЯ СПІЛЬНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ В СПОРТІ

1.1. Розвиток наукових уявлень про спільну спортивну діяльність

Вивчення якості спільної діяльності спортивних команд у контексті професійної результативності залишається актуальним у дослідницьких напрямках робіт спеціалістів. При взаємодії з оточенням суб'єкти професійної, зокрема спортивної діяльності, безперервно стикаються з ситуаціями вибору різних способів реалізації власної активності залежно від поставлених цілей, індивідуальних особливостей, умов навколишньої реальності, а також особливостей людей, які взаємодіють з ними.

«Спільна діяльність, – писав Л. С. Виготський, – це здатність жити й працювати узгоджено» [17]. Він підкреслював місце спільної діяльності для розвитку психіки людини, показавши, що внутрішні психічні процеси виступають перетвореними формами зовнішньої колективної діяльності людей, результатом їх співпраці.

Наразі спільну діяльність розглядають як організовану систему активності людей, що цілеспрямовано взаємодіють з метою створення об'єктів матеріальної та духовної культури. Така діяльність неможлива без контактів між людьми й обміну інформацією, думками, оцінками, почуттями, а також спільної мети та передбачення результату, що відповідає спільним інтересам і сприяє реалізації потреб кожного з людей, які розпочинають взаємодіяти. Ефективність взаємодії визначається «внеском» кожного в кінцевий результат. Проте не в кожній діаді або групі це відбувається однаково результативно.

Раніше спільна діяльність вивчалася по відношенню до первинних груп і колективів, проте за останній час поряд з традиційними дослідженнями спільної діяльності, проблема в сучасній науці має більш загальний соціально психологічний феномен «спільності» (А. Л. Журавльов, 2005), що характеризує міжособистісну взаємодію, малі групи, внутрішньогрупову і міжгрупову взаємодію та інші спільності.

Феномен спільності виникає як результат (наслідок) встановлення взаємозв'язків і взаємозалежностей між членами соціальних груп, причому ці зв'язки і залежності можуть бути найрізноманітніших видів, що виникли на різних підставах (або критеріях). Різний стан (якість) феномена спільності відповідає різним формам спільної активності людей [52].

Тривалий час у зарубіжній психології домінував об'єктивістський підхід у вивченні спільної діяльності, що виникає з інструментальної взаємопов'язаності індивідів і спільних цілей їх діяльності. Але поступово формується суб'єктивістський підхід, згідно з яким важливою умовою виникнення спільної діяльності є відчуття індивідами своєї приналежності до групи, значущості для них даної групи, її оцінка, а також довіра до групи і один до одного.

Загалом в якості окремої наукової проблеми спільну діяльність стали активно розробляти наприкінці 50-х – першій половині 60-х років ХХ століття. Дослідження було розподілено за трьома основними напрямками. Перший був пов'язаний з необхідністю комплектування малих груп для авіації та космонавтики з метою підвищення ефективності виконання ними спільної роботи, великий внесок у його розвиток внесли Ф. Д. Горбов і М. А. Новіков [39]. Результати тих досліджень згодом лягли в основу робіт, присвячених механізмам спрацьованості і єдності в командах. Другий напрям досліджень було пов'язано з необхідністю підготовки лідерів навчальних, навчально-виробничих колективів, який, з точки зору Л. І. Уманського, О. С. Чернишова, не може здійснюватися без урахування особливостей спільної діяльності, в яку вони включені [115, 118]. Низка робіт відобразила це у спортивно-психологічній науці. І, нарешті, третій напрям спільної діяльності визначав необхідність підвищення продуктивності праці на промислових підприємствах. Останній став активно розроблятися під керівництвом Б. Г. Ананьєва і Е. С. Кузьміна, дослідниками Н. В. Голубевою, М. М. Обозовим, А. О. Русаліною, А. Л. Свенцицьким, Е. С. Чугуною [51, 68, 83 та ін.].

Ґрунтовний аналіз проблеми спільної діяльності виконаний Б. Ф. Ломовим на самому початку 70-х років, коли спільна діяльність була ним розглянута в контексті праць з психології організації та управління трудовою

діяльністю малих груп [83]. Основним питанням даного циклу досліджень стало виявлення психологічних умов результативного виконання спільної трудової діяльності. На думку Б. Ф. Ломова, до них належить чисельність робочих груп, внутрішньогрупова психологічна сумісність, форми організації трудової діяльності, що забезпечують високий рівень позитивних взаємовідносин членів групи, ефективні управлінські впливи на трудову групу тощо.

У ці роки під керівництвом К. К. Платонова була розроблена оригінальна психологічна теорія груп і колективів, принципове місце в якій відводилося цілям і мотивам спільної діяльності груп. У його розумінні, колективами можуть бути названі тільки такі групи, які об'єднуються «спільними цілями і близькими мотивами спільної діяльності, підпорядкованими меті цього суспільства» [87].

Набагато раніше відбулося вивчення соціально-психологічних факторів та умов спільної діяльності групи, який припадає на 20-ті роки ХХ століття, у працях В. М. Бехтерева, В. А. Артемова, Е. А. Аркіна, Б. В. Беляєва, А. С. Макаренка та ін. Уперше стали розроблятися теорії взаємовідносин і взаємодії у колективі. Характерні для колективу особливості виокремлює В. М. Бехтерев, де спільний інтерес і єдність мети обумовлює зв'язок окремих членів групи, причому чим більше спільних інтересів, тим більша згуртованість групи. В якості інших значущих факторів він виокремив: склад індивідів, які входять у групу, їх мету, стиль спілкування, характер взаємовідносин, а також власний настрій, спостережливість та чутливість, погляди, судження і дії. Б. В. Беляєв уперше звернув увагу на зовнішню і внутрішню (формальну і неформальну) структуру колективу [61].

На рубежі 60–70-х рр. інтенсивно досліджувалися численні психологічні феномени в різних групах, які виконують спільну діяльність, наприклад: організованість [116], їх емоційний потенціал [106], групове вольове зусилля [3], мотивація групової діяльності [49, 61, 95], спрацьованість [5, 44] та ін. Особливе місце в цей період займають дослідження Л. І. Уманського [106]. Також у дослідженнях Б. Ананєва, Г. Андрєєвої, Е. Кузьміна, Н. Мансурова

було розпочато роботу по вивченню психологічної атмосфери і психологічного клімату в групі [62].

Ці роки позначилися появою перших робіт І. Волкова (1970), Ю. Ханіна (1970) В. Гочарова (1971), Ю. Коломейцева (1973) в області соціальної психології спорту [38, 61, 111]. Перші праці з вивчення соціально-психологічного клімату були присвячені проблемам: взаємодії в системі «спортсмен-спортсмен», «тренер-спортсмен»; стиль керування тренера; сумісності в системі «тренер-спортсмен», «спортсмен-спортсмен»; соціальні норми; конфліктність; особистісні якості тренера і спортсмена; потреби і системи цінностей. Варто зазначити, що Ю. Мутафова (1967) вперше звернулася до проблеми згуртованості і мотивів спілкування в спортивній команді. А. В. Мальчиков (1968) вивчав зіграність, В. Калам (1969) стосунки тренера і спортсменів.

А. В. Григоловою у підсумковому результаті теоретичного аналізу спільної діяльності в поясненні групових психологічних феноменів, вже на той час було надано статус детермінуючою середовища та умов функціонування групових феноменів [61].

Водночас, на початку 80-х років Б. Ф. Ломов присвятив вивченню проблеми співвідношення індивідуальної та спільної діяльності: «Індивідуальна діяльність не існує сама по собі, а «вплетена» в діяльність групову», і «будь-яка індивідуальна діяльність є складовою частиною діяльності спільної» [83]. Започаткований ним структурний підхід до аналізу спільної діяльності був доповнений, так званим, динамічним (або процесуальним) підходом, що дозволив виділити не стільки загальні, скільки відмінні характеристики спільної діяльності порівняно з індивідуальною. Сутність цього підходу полягала у припущенні, що спільна діяльність розгортається в різних групових процесах, певна сукупність і послідовність яких дозволяє описувати психологічні особливості змісту і різних форм організації спільної діяльності [53, 121].

У 70–80-х роках К. О. Абульханова [1], А. І. Донцов [46], А. Л. Журавльов [52], О. С. Чернишов [116] та інші розробили категорію «колективного суб'єкта діяльності» (або, в іншому формулюванні, – «суб'єкта

спільної діяльності»). Підкреслили не пасивну, а активну сутність колективу по відношенню до виконуваної ним спільної діяльності. Дослідження цього явища змінили уявлення про детермінацію спільної діяльності колективу. На думку авторів, при аналізі діяльності важливо враховувати не тільки її зміст, але і той вплив, який здійснюють стани і властивості колективу на ефективність спільної роботи.

Водночас інтенсивно розпочали вивчати відносно нові для соціальної психології види спільної діяльності: політичну [49], економічну [52] та підприємницьку [87] – раніше не досліджувані в парадигмі спільної діяльності. У спорті більше уваги стали приділяти проблемі взаємодії з легіонерами, новачками і досвідченими гравцями головної команди, спортсменам змішаних складів тощо [38, 62, 71, 74].

Наразі зарубіжні психологи все більше говорять про необхідність вироблення комплексного підходу до вивчення спільної діяльності, цілісного опису цього процесу, як на рівні малих груп, так і на рівні міжорганізаційних стосунків. Однією зі спроб вироблення нового підходу у вивченні цього питання є концепція спільної діяльності малих груп, запропонована Дж. МакГрейтом, Х. Ерроу і Дж. Бердал, де стверджується, що спільна робота пов'язана з вирішенням трьох основних завдань: реалізації загальногрупових цілей, задоволення потреб окремих учасників, підтримки цілісності групи [53].

1.2. Організаційно-процесуальна характеристика спільної спортивної діяльності

«Спільна праця, – писав Ральф Емерсон, – запалює таке бажання звершень, якого людина рідко може досягти сама» [55]. Спільна діяльність членів спортивної команди є важливим фактором, який нерідко визначає ефективність взаємодії, а отже, й культуру спілкування.

Варто відзначити, що до теперішнього часу не вироблено загальних критеріїв визначення спільної діяльності, не до кінця визначені ознаки, що лежать в її основі. Спільна спортивна діяльність найчастіше передбачає особливості взаємодії у спортивній команді.

Вживання терміну «спортивна команда» передусім передбачає певний рівень розвитку групи. У соціально-психологічному контексті команда є свого роду новоутворенням малої групи, якій притаманні вже сформовані групові процеси і стани, своєрідні механізми функціонування та взаємодії.

З точки зору Є. Ільїна, спортивна команда, як реальна мала група, характеризується спільною для всіх її членів метою. Спільність мети призводить до інших характеристик малої групи, зокрема до взаємодії. Адже велика мета може бути досягнута, як правило, за допомогою членів команди. Важливою ознакою малої групи є також почуття співпричетності до неї. Вищою формою зрілості малої групи є формування колективу, коли група підкорює свою діяльність високим суспільним ідеалам, коли вона вирішує завдання, що є корисними для суспільства. Для спортсменів, що утворюють команду-колектив, характерним є: віра усіх, а не частини команди, у досягнення успіху; співпереживання за успіх або невдачу іншого члена колективу, тобто емоційне залучення кожного спортсмена до команди як цілого (ототожнення себе з колективом); колективістичне самовизначення або вибіркоче ставлення спортсменів, що входять до складу команди, до будь-яких зовнішніх впливів, сприйняття цих впливів через призму ціннісної орієнтації команди; задоволеність своєю командою [55].

Аналіз психологічних складових спільної спортивної діяльності розпочинався з виокремлення її характеристики загальної мети, яка є найважливішим компонентом спільної діяльності. Загальна мета уособлює ідеально представлений майбутній результат, якого намагається досягти спільність індивідів (колективний суб'єкт) у процесі взаємодії. Вона може бути розписана й у вигляді часткових спільних завдань, поетапне виконання яких наближує усіх до отримання кінцевого результату. Обов'язковим психологічним компонентом спільної діяльності є загальна мотивація, тобто те, що спонукає до досягнення спільної мети. Умовою виконання спільної діяльності є процеси розподілу, об'єднання, узгодження, управління індивідуальними цілями, мотивами, діями й результатами [43, 80].

Важливе місце для розуміння змістовних особливостей спільної діяльності має вивчення малих груп у різних умовах спільної діяльності,

зокрема в напружених, екстремальних та оптимальних. Радянські психологи Ф. Д. Горбов, А. І. Донцов, Е. С. Кузьмін, В. Н. Петровський, Л. І. Уманський та інші висунули припущення, що в напружених та екстремальних ситуаціях спільної діяльності проявляються латентні сторони групової психології, які не виявляються безпосередньо в оптимальних ситуаціях [1, 39, 46, 85, 93, 106]. Деякі з числа ситуацій досить часто зустрічаються і в життєдіяльності спортивних команд.

До напружених можна віднести наступні: міжгрупове змагання; «ліміт» часу (коли час, відведений на підготовку рішення і виконання командного завдання, обмежений); зміна (навіть часткова) складу команди (тобто введення до складу команди новачків, виключення «старичків», тимчасове обмеження можливості брати участь у спільній діяльності для всіх членів команди (або їх частини); велика суб'єктивна значущість результатів спільної діяльності, коли «ціна» поразки «велика» для членів команди; здійснення спільної діяльності на межі можливостей членів команди; спільна діяльність, що має особливий сенс для команди в цілому (наприклад, за результатом діяльності команда порівнюється з іншими командами); вибір одного зі способів спільної діяльності з двох або більшого їх числа при високій імовірності однакового результату; внутрішньоконандний конфлікт з приводу здійснення спільної діяльності; підвищена автономність особистості в спільній діяльності команди, коли більшість членів команди безпосередньо не може впливати на результат діяльності кожного, але кінцевий результат залежить від кожного її члена, як це відбувається у командах зі спільно-послідовним та спільно-індивідуальним типом взаємодії (докладніше на с. 25).

Аналіз вищенаведених напружених ситуацій спільної діяльності [93] дозволяє нам стверджувати, що зазначені типи ситуацій є якісно однорідними в плані зміни організації спільної діяльності команди. Вони однорідні також і в плані досягнення високого психологічного настрою на спільну спортивну діяльність [1]. Власне процес досягнення командою цілей спільної діяльності, процес групової інтеграції об'єктивно є ситуацією зусилля. Важливо враховувати й те, що психологічні зв'язки високої інтенсивності, процес досягнення єдності дій у спільній діяльності створює значну напруженість у

команді. Отже, напружені ситуації не є чимось винятковим і незвичайним у життєдіяльності команд і потребують ретельного дослідження.

У середині 70-х років Б. Ф. Ломовим було покладено початок цілого циклу досліджень, присвячених проблемі спілкування в психології, – зокрема, дослідженню психічних процесів в умовах спільної діяльності і спілкуванні. У ході цих досліджень було порушено питання структури спільної діяльності, до якої віднесено загальну мету, специфікацію завдань, мотиви учасників спільних дій, планування, прийняття рішень, оцінювання результатів [83].

Пізніше А. Л. Журавльов (2005) виявив ознаки спільної діяльності і різні її аспекти, яким потрібно приділяти увагу при вирішенні завдань оптимізації спільної діяльності: наявність єдиної мети; загальної мотивації (спонукання працювати разом); поділ діяльності на функціонально пов'язані компоненти та їх розподіл між учасниками; об'єднання індивідів та індивідуальних діяльностей, узгодженість дій учасників, наявність управління (самоврядування); загальний кінцевий результат (сукупний продукт); єдине просторово-тимчасове перебування і функціонування учасників спільної діяльності. З точки зору А. Л. Журавльова, виділена ним сукупність ознак спільної діяльності не є повною і закінченою, тому дослідження цього питання продовжує залишатися актуальним і вимагає подальшого вивчення.

У роботі І. Б. Котової і Е. Н. Шиянова (2005) зазначається, що спільною вважається діяльність, при якій її завдання сприймаються як групові, що вимагають кооперації рішень. К. О. Абульханова-Славська (1991) зауважує, що однією з головних відмінних ознак спільної діяльності є певна сукупність безпосередньо або опосередковано пов'язаних суспільними відносинами індивідів. У дослідженнях Ю. П. Платонова (1990) кооперація взаємодіючих індивідів також визначається важливою визначальною рисою спільної діяльності та підставою для виділення інших її ознак.

Дослідження спільної діяльності в спортивних командах є основою для цілого комплексу науково-практичних задач, які перебувають у переліку найактуальніших проблем спортивної науки та практики.

Природа спортивної взаємодії передусім передбачає особливий рівень розвитку групи, якою є спортивна команда. Їй вже властиві сформовані групові

процеси і стани, своєрідні механізми функціонування і взаємної організації. Інакше кажучи, *спортивна команда* являє собою особливу форму організації людей, засновану на продуманому рольовому позиціонуванні учасників, які мають спільне бачення ситуації (тренувальної або змагальної), стратегічних цілей і тактичних схем та володіють відпрацьованими процедурами взаємодії. У такому стані спортсмени нерідко відзначають особливу близькість, згуртованість, взаємне переживання, яке виступає однією з умов взаєморозуміння, що передує взаємопроникненню у внутрішній світ іншої особистості. Власне переживання «розширюється» за рахунок приєднання чужого, в результаті чого горизонт розуміння розширюється. Переживання і розуміння становлять феномен взаємного зв'язку – вчувствования, завдяки якому команда може набувати деяку єдність, утворюючи груповий суб'єкт діяльності [76].

Наразі в соціально-психологічній літературі існує широкий спектр уявлень про суб'єкт спільної діяльності. За визначенням Л. І. Уманського, це поняття характеризує сукупність індивідів, що вирішують одне «спільне» завдання на «одному просторі в один і той же час» [106]. Висуваються й інші умови, що сприяють перетворенню групи індивідів в успішного суб'єкта спільної діяльності, а саме: загальногрупові завдання; індивідуальні особливості учасників; соціально-психологічні характеристики групи; поділ функцій, ролей, дій та операцій.

У дослідженні Р. Л. Кричевського важливою характеристикою суб'єкта спільної діяльності є спрямованість взаємодії у групі, яка обумовлена мотивом їхньої діяльності [31].

Водночас М. Г. Ярошевський [125] для характеристики суб'єкта спільної діяльності планував залучати аналіз предмета, на який спрямована його діяльність. Він передбачив, що суб'єкт спільної діяльності формується під впливом її предметних характеристик: соціальної заданості і значущості, а також конкретного її змісту.

Найбільш повне трактування терміна «суб'єктність» надається В. А. Петровським у його дослідженні цього феномена, під яким він розумів властивість індивіда бути суб'єктом власної активності [85].

А. Л. Журавльов в якості основних характеристик суб'єкта спільної діяльності виділив «цілеспрямованість, вмотивованість, рівень цілісності (інтегрованість), структурованість, узгодженість, організованість (керованість), результативність (продуктивність), просторові і часові особливості, умови життєдіяльності колективного суб'єкта» [52]. Автор вважає, що складовою спільної діяльності є взаємодія між учасниками цієї діяльності. При цьому автор виокремлює два аспекти в структурі спільної діяльності: предметно спрямовану взаємодію, з одного боку, а з іншого – зміну структури індивідуальної діяльності її учасників, підпорядковану їх загальним цілям і завданням. Тобто взаємодія перетворює, перебудовує діяльність, яка перестає бути індивідуальною, а стає формою спільної діяльності. Спільна діяльність також характеризується чітким розподілом індивідуальної діяльності між учасниками взаємодії. Крім того, взаємодія містить у собі таку ознаку, як чітка послідовність виконання за певною програмою, яка враховує діяльність кожного учасника. У процесі постійної взаємодії учасників спільної діяльності здійснюється розподіл, суміщення та узгодження індивідуальних дій. Взаємодія узгоджених дій дозволяє команді синхронізувати свою роботу, спільно і узгоджено використовувати ресурси та виконувати діяльність.

Іншим, доволі обґрунтованим теоретичним підходом, на погляд А. Г. Костинського [69], є приналежність індивіда до різних груп і соціуму в цілому, що дозволяє виділити власне командну (групову) ідентичність і соціальну ідентичність. Найважливішими їх загальними особливостями є гомогенність цінностей, установок, цілей учасників групи і усвідомлення ними членства в ній. Свідомістю і самосвідомістю володіє не лише індивідуальний, але й груповий суб'єкт. У цьому сенсі можна говорити про зв'язок групової ідентичності та усвідомлення себе з групою як цілісного суб'єкта. Більш того, можна припустити обопільний процес: формування групового суб'єкта неможливо без певної міри групової ідентичності, водночас становлення групи як суб'єкта закономірно формує її самоідентичність.

Смислове навантаження спільної діяльності розкривається як на рівні окремих контактів, так і в контексті взаємодії, тобто такої, яка реалізується разом з кимось. Взаємодія – це процес безпосереднього або опосередкованого

впливу об'єктів (суб'єктів) один на одного, що в свою чергу спричиняє їхню взаємообумовленість та взаємозв'язок [55]. Взаємодія – взаємозалежний обмін діями, організація людьми взаємних дій, спрямованих на реалізацію спільної діяльності. Її можна розглядати на різних рівнях: випадкова – ситуаційна – цілеспрямована; короткочасна – періодична – постійна; професійна – непрофесійна; нормована – ненормована тощо. Рівень взаємодії визначає готовність групи до спільної діяльності [150] і може розглядатися як підстава для класифікації малих груп, як це представлено у класифікації видів спортивної діяльності.

У контексті розгляду питання про роль взаємодії в спільній діяльності важливо підкреслити той факт, що взаємодія як процес складається з фізичного (спільне переміщення в просторі, спільні дії) і психологічного контактів (дистанція, розуміння, згуртованість тощо).

Організація спільної діяльності передбачає такі основні аспекти, які характеризують взаємодію як процес: діючі індивіди, спільні дії, інформаційні зв'язки, взаємовплив, взаємостосунки, взаєморозуміння. Отже, взаємодія у спільній діяльності проявляється передусім у формі її організації, тобто спільних дій, спрямованих на загальний предмет праці. Саме вони – спільні дії – викликають необхідність використання основних структурних складових діяльності (цілей, мотивів та ін.). Водночас у процесі взаємодії відбувається взаємний вплив учасників спільної діяльності, що породжується стосунками кооперації і, на думку А. Л. Журавльова, викликає необхідність виокремлення й використання в аналізі спільної діяльності нових компонентів. Дослідник вважає, що такими складовими компонентами спільної діяльності є взаємодія між учасниками цієї діяльності, однак не будь-які, а детерміновані спрямованістю та спільним предметом, тобто предметно спрямована взаємодія. При цьому під взаємодією тут розуміється така система дій учасників колективної діяльності, за якої вчинки однієї людини чи групи осіб зумовлюють певні дії інших людей, а вчинки останніх, в свою чергу, викликають певні дії першої групи індивідів. Тобто взаємодія перетворює, перебудовує діяльність, яка перестає бути індивідуальною, а стає формою спільної діяльності [81].

Спортивна діяльність, зазначає Т. Т. Джамгаров, протікає переважно в умовах «відкритої», безпосередньої колективності. Всі її учасники та творці: спортсмени, тренери, наукові співробітники, спортивні керівники і організатори, судді, лікарі, масажисти, відповідальні за матеріально-технічне і інформаційне забезпечення тренувальних занять і змагань та інші, – стають між собою в певну багатофункціональну регламентовану правилами взаємодію [45]. Без цієї взаємодії (суперників чи партнерів по команді) акт спортивної боротьби неможливий. Конкретні форми суб'єктно-об'єктних стосунків спортивної діяльності суттєво визначають психологічну специфіку різних видів спорту, а отже, і можливість їх порівняння, об'єднання і систематизації.

Дослідження, проведені Л. І. Уманським, Т. Т. Джамгаровим, дають можливість виділити чотири форми організації спільної спортивної діяльності, в основу яких покладено принцип взаємодії [3, 45]:

1. *Спільно-індивідуальна* – характеризується наявністю єдиного завдання і одночасним його виконанням кожним членом групи незалежно від інших. У багатьох видах спорту змагальна діяльність має індивідуальний характер. Спортсмени змагаються «сам на сам» (бокс, фехтування, одиночний розряд у тенісі, велосипедний спринт тощо) або одночасно з декількома суперниками (гребля – одиночний розряд, плавання, біг тощо), або виступають один за одним (спортивна гімнастика, важка атлетика, всі види стрибків та метань, слалом тощо). Однак у більшості випадків індивідуальні досягнення офіційно чи неофіційно (наприклад, на Олімпійських іграх, командних Чемпіонатах світу чи Європи, серіях напівпрофесійних змагань під егідою аматорських федерацій) підсумовують у загальний спортивний результат команди у конкретному виді спорту або групі видів. У таких випадках дію спортсменів правильно визначити як *спільно-індивідуальну*.

2. *Спільно-послідовна* – передбачає спільне виконання завдання послідовно кожним спортсменом, як при поточному, конвеєрному виробництві. У спорті така взаємодія є характерною для різноманітних естафет, сукупний результат в яких визначається ступенем ефективності послідовних дій партнерів по команді.

3. *Спільно-взаємодіюча* – характеризується взаємодією кожного з усіма іншими. В спорті виділяють *спільно-взаємопов'язані дії* партнерів (всі види спортивних ігор, парні ігри в тенісі, парне фігурне катання на ковзанах, парні і групові вправи в артистичній гімнастиці (акробатиці), командні вправи у художній гімнастиці тощо.). Основні ознаки таких дій – їх одночасне здійснення на одному полі, можливість партнерів певним чином узгоджувати і допомагати один одному, об'єднувати і взаємодоповнювати зусилля як для підвищення ефективності дій, так і для протидії команди супротивника.

4. *Спільно-синергічна*. У деяких видах спорту взаємопов'язаність дій партнерів набувають особливої якості – синергізм, який проявляється в суворій синхронізації рухів і в прямому об'єднанні і взаємодоповненні зусиль. Наприклад, у греблі (окрім одиночок), гонках на тандемах, командній гонці переслідування, синхронних стрибках у воду, на батуті тощо.

Категорії запропонованої систематики є відносно макроскопічними, що не виключає подальшої деталізації, розподілу на підкласи з урахуванням інших ознак, характеристик психологічних особливостей діяльності спортсменів, зокрема факторів їх взаємодії у різних видах спорту. Аналіз систематики змагальних дій спортсменів за критеріями результатів був запропонований М. М. Синайським та А. Л. Поповим (1996) та розкритий у роботах А. В. Родіонова [91], проте результати даного аналізу в нашій роботі не використовувались.

Аналіз організаційно-процесуальних характеристик спільної діяльності дав можливість виокремити її структурні елементи, однак залишив відкритим питання якості спільних дій, її ефективності, результативності. Ці умови імовірно детерміновані характером спільної діяльності спортивної команди, тобто динамічно упорядкованою сукупністю стійких спільно-індивідуальних психологічних особливостей, що формуються в процесі виконання спільних спортивних дій, ініціюють утворення особливих внутрішньо командних інтегруючих новоутворень, які обумовлюють якість взаємодії та позначаються на загальній її ефективності. Феноменологія таких новоутворень, виникнення перебіг та видозміни мають власну природу, отже, заслуговує окремого аналізу.

1.3. Аналіз групових ефектів спільної спортивної діяльності

Аналіз літературних джерел з проблеми дослідження встановив існування різних поглядів та концептуальних підходів щодо розвитку якостей спільної діяльності спортсменів, які глибоко вивчалися вітчизняними науковцями, зокрема: [52, 59, 91, 118 та ін.], а також низкою зарубіжних авторів [82, 105, 128, 137, 146 та ін.].

Звернення до поняття «ефекту» відповідає логіці робіт Б. Ф. Ломова (1999), В. О. Толочка (2014), які підкреслюють, що в певних причинно-наслідкових умовах виникає результат особливого виду, який відображає за характером, існуючого у вигляді психологічного продукту, і, як наслідок, має психологічну форму і зміст. Термін «ефект» використовується для того, щоб виділити соціально-психологічні явища із сукупності всіх інших продуктів соціального процесу.

Розуміння ефективності будь-якої дії, заходу або процесу ґрунтується на здатності досягати мети («ефекту»), на яку вони спрямовані. Ефект в цьому сенсі можна розуміти як абсолютний показник результату будь-якої дії, процесу, діяльності або взаємодії, безпосередньо досягнутий від її здійснення. При цьому він може бути як позитивним, так і негативним.

Ефективність є відносним показником результативності, її властивістю, яка характеризує процес функціонування системи, що полягає в її здатності давати певний ефект, а дієвість такої здатності, тобто результативність, співвіднесена з ресурсними витратами. На відміну від «ефекту», «ефективність» може бути лише позитивною величиною, ціннісною характеристикою отриманого результату, що базується на здатності вирішувати практичні завдання з найменшою кількістю затрат ресурсів (функціональних, регулятивних, часових, матеріальних тощо).

Відтак *ефективність спільної діяльності спортивної команди* ми визначаємо як консолідований результат взаємодії складноорганізованих взаємопов'язаних компонентів спільної діяльності з утворенням цілісної системи, унікальність організації якої детермінує низку функціональних параметрів групового суб'єкта та визначає якість спільних дій. Основними показниками, що зумовлюють якість спільних дій спортивної команди в

нашому дослідженні, є групові: ідентичність, суб'єктність, ролі, взаємодія, організованість і самооцінка.

У процесі теоретичного аналізу результатів дослідження спільної діяльності спортивних команд, які детермінують групову ефективність та визначають загальну результативність, побудовано топологічну схему зв'язків «спільна діяльність – групова результативність» (Рис. 1.1).

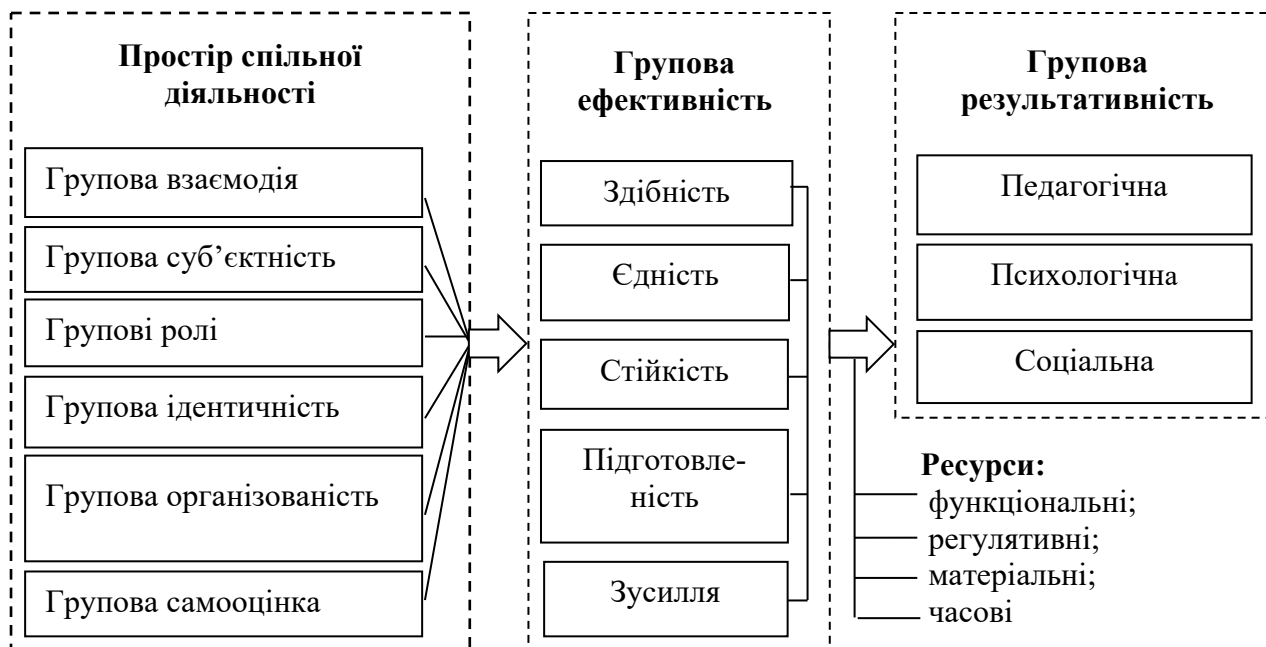


Рис. 1.1. Топологія групової ефективності спортивної команди в просторі «спільна діяльність – групова результативність»

Готуючись до змагальної діяльності, атлет формує судження про власну здатність її виконати. Ці судження про ефективність діяльності впливають на мислення, емоції, а також конкретні дії, інтегруючи загальний стан, ефектом якого є почуття «впізнання» ситуації, відносна рівновага почуттів та переживань, інтегрованих у вигляді загального образу змагальної дії та віри у власні функціональні та регулятивні можливості для успішного вирішення ситуації. Саме так визначив самоефективність (індивідуальну ефективність) на підставі власних досліджень А. Бандура (1997) «віра в себе і свої можливості організувати і виконати дії, необхідні для виконання завдання» [7].

Незважаючи на активні прикладні дослідження, уявлення про групову ефективність спортивної команди, її зміст і структуру не можна повною мірою назвати сталими. Ідея вивчення групової ефективності з'явилася в працях

А. Бандури (1986), який запропонував розглядати її як функціональне розширення індивідуальної ефективності, хоч і не еквівалентну сумі індивідуальної самоефективності групи. Групова ефективність, на його думку, включає в себе самосприйняття учасників групи щодо можливостей її діяльності, взаємодії між членами групи для досягнення загального успіху. Водночас автор визначив феномен групової ефективності як «загальне переконання групи в спільних можливостях організувати і виконувати спільні дії, необхідні для досягнення певного результату» [125].

Ефективність діяльності (тренувальної та змагальної) індивідуального й групового суб'єкта відбувається через ініціацію та розвиток специфічних засобів – регулятивних ресурсів і залежить від організації його суб'єктної активності. Цикл появи та існування ресурсогенезу здійснюється через інформаційно-енергетичне насичення ситуації, що відбувається в межах певної спортивної події, яка має власні просторово-часові виміри та дозволяє суб'єкту ефективно використати особисті регулятивні можливості [52].

Відповідно до уявлення про рівневий підхід [53], оцінювання ефективності, здійснення заходів управління виокремлюють три рівні ефективності: індивідуальний, груповий, організаційний. Ефективність управління при цьому формується як інтегративний результат *індивідуальної, групової та організаційної* ефективності з урахуванням синергічного ефекту. На базовому рівні знаходиться індивідуальна ефективність, яка відбиває рівень виконання завдань конкретними спортсменами. Однак за рахунок синергічного ефекту організаційна ефективність перевищує суму індивідуальної й групової ефективності [17].

Морально-психологічні стосунки виникають у процесі дії групової ефективності, а саме: відношень дружби, партнерства, взаємодопомоги і взаємопідтримки. Відношення дружби і партнерства за умов високого рівня групової ефективності породжують згуртованість, дух взаємодопомоги, підтримки, почуття задоволення від результату колективних зусиль.

Ronglan (2007) виокремив три параметри вивчення групової ефективності: створення, активація і оцінювання. Перший параметр стосується

передзмагального періоду, де основний акцент робиться на розвиток уявлень про спільні можливості спортивної команди. Активацію відносять до активних проявів групової ефективності спортивної команди в ситуаціях матчевих зустрічей, яка поєднує впевненість, ентузіазм, силу волі і високий моральний дух команди. Автор розуміє оцінку групової ефективності як інтерпретацію досвіду обміном стосунків спортсменів під час гри, розуміння та визнання їх ролі у загальному результаті [146].

Zaccaro і співавтори (1995), Watson (1998) зазначили, що лідери, які мають високий рівень командної довіри, успішно сприяють її створенню та підвищенню. В результаті важливим завданням для тренера є підготовка ключових гравців, чий потенціал може бути використаний в якості рольових моделей в команді. Крім того лідери, які впевнені в своїх рішеннях, мають можливість їх мотивувати і швидко ухвалювати, здатні впливати на членів команди та підсилювати почуття групової ефективності [132, 152, 156, 158].

У сучасній зарубіжній спортивно-психологічній літературі широко представлені дослідження, які послідовно демонструють взаємозв'язок групової ефективності з результативністю спортивної команди [135, 143, 146, 148, 154, 157].

Дослідження взаємозв'язку групової ефективності з рівнем групової згуртованості та командної продуктивності у волейбольних командах показали, що спортсмени з високими показниками оцінювання спільних завдань, як правило, сприймають і оцінюють групову ефективність своєї команди вище [151]. Водночас вивчення психологічних навичок ігрової ефективності баскетболістів продемонструвало взаємозв'язок показників самоефективності, групової ефективності, спортивної впевненості, а також володіння високорозвиненими тактичними навичками і здібностями до концентрації, незалежно від статі, віку та спортивної кваліфікації [136].

Також інтерес становлять питання систематизації факторів, що лімітують групову ефективність, серед яких можна виділити: виникнення напруги, конфліктності в міжособистісних відносинах, низька згуртованість команди; наявність несумісності на психологічному рівні; невідповідність кваліфікації

спортсменів поставленому завданню; присутність в команді спортсменів з домаганнями, які не відповідають їх можливостям, високою агресивністю і рівнем домінування, охочі взяти на себе роль лідера; розбіжності в окремих членів команди в самооцінці здібностей, з рівнем майстерності та оцінкою цих здібностей командою в цілому; зниження майстерності та самовіддачі у партнерів по команді внаслідок порушення ними тренувального режиму; наявність прихованої конкуренції між гравцями за місце в основному складі; наявність в команді «улюбленців» тренера; нав'язування тренером ігрового стилю, який не відповідає перевагам і можливостям спортсменів; низький рівень сприйняття тренера як особистості і як фахівця; невідповідність результатів виступу в змаганнях очікуванням команди; наявність в команді угруповань, які по-різному ставляться до установок тренера, до нормативних приписів, прийнятих в цій команді та ін.

Більшість дослідників відзначають чотири ключові ознаки ефективної команди: співпрацю, розмаїтість завдань, відповідальність за всю роботу в цілому та її аналіз. Зазвичай цілі, що висувуються перед командою, не можуть бути досягнуті окремими її членами через обмеженість у часі та ресурсах, а також через неможливість одного члена команди оволодіти всіма необхідними знаннями й уміннями. Я. Л. Коломинский виділив два правила, принципово важливих для ефективної роботи команди: перше – «мінімально оптимальний розмір команди» – зайві особи руйнівні діють на командну взаємодію; друге – точне позиціонування учасників, визначення для кожного особливого місця й ролі в командній роботі [62].

Водночас соціально-психологічні властивості групових суб'єктів в оптимальних, напружених і експериментальних умовах актуалізуються різною мірою, різні показники надійності малих груп мають неоднаковий ступінь вираженості [63].

Групи високого рівня організованості в напружених умовах виконують спільну діяльність безвідмовно, з мінімальним розмахом кращих і гірших результатів. Члени цієї групи більш значущим вважають узгодження спільної

діяльності та ретельну розробку плану, необхідного для досягнення групових цілей.

Групи середнього рівня організованості безвідмовно діють в особливо мотивованій діяльності в напружених умовах спільної діяльності, тоді як у буденній – безвідмовність дещо нижча.

Групи низького рівня організованості безвідмовно діють і характеризуються істотним зниженням в напружених умовах спільної діяльності порівняно з оптимальними умовами, де особливо помітно зростає кількість відмов.

Ділові та особистісні відносини, що існують в команді, найчастіше не збігаються. У командах низького рівня і в молодих командах особистісні, емоційні відносини домінують над діловими. У зрілих командах, як правило, ділові відносини переважають над особистісними. Ідеальним є збіг позитивних відносин в команді і за діловими, і за особистісними сферами, однак, для успішного виступу команди це не є обов'язковим.

Натомість В. П. Румянцева, Л. М. Руйбіте розглядали керівництво як найважливіший фактор у розвитку ефективності спільної діяльності. Тренер формує ті якості членів команди, які забезпечують активну, дружню і ефективну роботу. Позитивний настрій на майбутні змагання більшою мірою забезпечується тренером. Таким чином, тренер суттєво впливає практично на всі фактори, що певною мірою визначають соціально-психологічний клімат спортивної команди. Вміння тренера побудувати правильні ділові та особисті відносини зі своїми вихованцями, створити гарний робочий контакт, полегшує вирішення спортивно-педагогічних завдань, сприяє формуванню гармонійної особистості спортсменів, розкриттю їх потенціальних можливостей [93].

У груповій діяльності важливий не тільки обмін інформацією, а й планування спільних дій, вироблення, прийняття й реалізація рішень. Їх ефективність залежить від того, наскільки гармонійним є взаємозв'язок між членами групи. На практиці він формує систему дій «психологічних ефектів» та емоційних імпульсів, в роботі яких вчинок однієї особи чи групи осіб зумовлює відповідну реакцію інших осіб, детермінує перебіг групових психічних

процесів і виникнення групових станів (табл. 1.1), які мають посилити або послабити ефективність спільної діяльності.

Таблиця 1.1

Групові ефекти, що обумовлюють ефективність спільної діяльності

Підсилюючі ефекти	Знижуючі ефекти
<ul style="list-style-type: none"> • «Групової нормалізації» (К. Левін, 1936); • «Синергії» (В.М. Бехтерев, М. М. Ланге, 1956); • «Соціальної фасилітації» (Н. Тріплетт, 1898); • «Групового мислення» (І. Дженісу, 1970); • «Групового фаворитизму» (Г. Теджфел, Дж. Тернер, 1970); • «Групової належності» (Е. Мак-Дауголл, 1908, В. Троттер, 1916, Г. Теджфел, Дж. Тернер, 1970); • «Конформізму» (М. Шеріф, 1937, С. Аш, 1956, С. Милграм, 1965); • «Моди» (Н. В. Рейнгард, 1889); • «Хвилі» (К. К. Платонов, 1975); • «Пульсара» (К. К. Платонов, 1975); • «Бумеранга» (Д. Вегнеру, 1985); • «Ми-вони» (В.Ф. Поршнев, 1966); • «Ореола» («гало-ефект») (Е. Аронсон, 1970); • «Наслідкування» (Р. Чалдіні, 2001); • «Кумулятивність розвитку» (А. А. Реан, 2002); • «Подібність» (схожість) (Zander, 1982); • «Соціальної фасилітації» (Н. Тріплетт, 1898). 	<ul style="list-style-type: none"> • «Групової поляризації» (І. Дженісу, 1970); • «Рингельмана» (М. Рингельман, 1979); • «Групового егоїзму» (М. Рингельман, 1979); • «Маятника» (О. М. Лутошкін, 1996); • «Зсув до ризику» (Д. Макклелланд, Д. Аتكінсон, Х. Хекхаузен, Дж. Стоунер, 1957, 1968); • «Модель Стейнера» (І. Стейнер, 1972); • «Негативізм» (Г. Р. Рейнін, 2001); • «Соціальні лінощі» (Б. Латане, 1979); • «Соціальна інгібіція» (Н. Тріплетт, 1898); • «Дистрибуція провини та відповідальності» (Г. Ленк, 1998); • «Групової дискримінації» (Т. Адорн, 2001).

У процесі спільної діяльності спортивних команд важливо досягати групових ефектів, які підсилюють взаємозв'язок між її членами і навпаки позбутися тих, які її знижують.

1.4. Сучасні методичні підходи щодо регуляції спільної спортивної діяльності

У психолого-педагогічному процесі *регуляція* – це процес відображення діяльності у свідомості суб'єкта (в даному випадку групового), яка відображає оцінку, корекцію, управління і контроль певного виду активності. Ці завдання доводиться вирішувати тренерам, спортивним педагогам, психологам для підвищення якості спільної діяльності спортивних команд. Найбільш часто цього досягають через розвиток навичок міжособистісної взаємодії, підвищення згуртованості команди і встановлення найбільш сприятливого формату сумісності групових дій. Значення цих факторів в сучасному спорті стає все більш актуальним, враховуючи інтенсивність комунікативних та інтерактивних процесів, пов'язаних з ними різноспрямованих механізмів інтерсуб'єктного впливу та залежності, кооперації і конкуренції, сприяння і маніпулювання, «вчуття» і сепарації між суб'єктами спортивної та спортивно-педагогічної діяльності.

Визначальними в регуляції спільної діяльності є «умови-фактори» діяльності та взаємодії. До них належать: 1) специфіка і складність завдань; 2) тривалість спільної діяльності; 3) кількісний склад групи; 4) взаємозв'язок між її членами; 5) функціональна структура; 6) ступінь ізольованості й автономності групи [52].

Окрім зазначеного, суттєве значення для регуляції спільної спортивної діяльності має просторово-часова присутність; наявність «загального» завдання діяльності; предмет спільної діяльності, його соціальна заданість і значущість; специфіка ресурсів, що використовується в «загальному» завданні; індивідуальні особливості учасників; соціально-психологічні характеристики групи; поділ функцій, ролей та дій між учасниками.

У зарубіжній соціальній психології виділяють п'ять основних теоретичних парадигм регуляції спільної діяльності. Період формування структурного підходу припав на 1950–1970-ті рр., соціокультурний підхід припадає на 1970–1980-ті рр., тоді як три інших – сітьовий, когнітивний і емоційний – остаточно сформувалися лише на рубежі 1990–2000-х [51, 53].

Структурний підхід заснований на оптимальному співвідношенні структури стосунків усередині групи та організації поставлених перед ними завдань, що забезпечують ефективність спільної діяльності. Розвиток психології управління спільною діяльністю за останні 30 років у напрямку об'єднання структурного підходу з його увагою до формально динамічних характеристик спільної діяльності (організації взаємодії в часі та просторі, характеру розв'язуваних задач, статусної, рольової і комунікаційної структури тощо) до вивчення змістовних аспектів, таких як колективне хвилювання, групові уявлення і цінності. При цьому помітне прагнення дослідників в своїх теоретичних моделях об'єднати когнітивні і емоційні процеси [52].

Протягом останніх десяти років у соціальній і організаційній психології зростає розуміння спільної діяльності на підставі спільності цілей або функціональної взаємозалежності, а також спільності цінностей або засобів досягнення учасниками своїх особистих цілей [53].

Оригінальна модель регуляції спільної діяльності була запропонована М. М. Обозовим, де автор виділяє три основні блоки факторів: 1) позагрупові (фізичні і соціальні); 2) внутрішньо-групові (однорідність-різномірність по індивідуально-психологічним параметрам); 3) внутрішньо-особистісні (індивідуально-психологічні особливості членів групи, їх стан, первинні думки, оцінки і стосунки).

Об'єднуючим у цій багатофакторній моделі є фактор загальної значущості спільної діяльності групи. Найважливішим, на думку автора, є другий рівень однорідності-різномірності групи, співвідношення (схожість-відмінність) думок, оцінок, ставлень до себе, партнера, інших людей і предметного оточення [3, 83].

Багато тренерів, ураховуючи цей важливий факт, досягають високої зіграності команди, враховуючи не тільки ігрові та психологічні особливості спортсменів, але і їх особистісні якості. В умовах сучасного розвитку спорту управління та керівництво командою з боку тренера неможливе без урахування факторів сумісності членів команди. При цьому розрізняють психофізіологічні та соціально-психологічні фактори сумісності.

Під психофізіологічною сумісністю розуміють відповідність людей за віком, рівнем фізичного та сенсомоторного розвитку, ступенем підготовки, тренуваності, проявом основних властивостей нервової системи тощо. Отже, психофізіологічна сумісність залежить від багатьох факторів: фізичних та фізіологічних особливостей (зріст, сила, витривалість, рівень здоров'я тощо), особливостей процесів сприймання, мислення, уваги, пам'яті, емоцій тощо.

Реалізація суб'єктних властивостей на практиці, спільне переживання успіху, почуття власної сили дозволяє команді сформувати психологічний клімат, що сприятливо впливає на кожного її члена. У результаті навіть індивідуальні види діяльності виконуються більш ефективно. Закономірно виникає питання: чи завжди спільна діяльність детермінує розвиток її суб'єкта. На думку А. І. Донцова, односкладна ствердна відповідь на це питання не відображає всієї багатопланової і суперечливої картини життєдіяльності групи [46]. По-перше, різні види спільної діяльності, що розрізняються за змістом, формами, умовами здійснення, неоднаково стимулюють процес групового розвитку. По-друге, така складна соціально психологічна реальність, як процес розвитку малої групи в природних умовах життєдіяльності не вичерпується тільки становленням її як суб'єкта спільної діяльності. Хоча остання і може виступати системоутворюючим фактором. Не меншу роль у функціонуванні та розвитку групи як суб'єкта відіграють спілкування, стосунки та інші види її спільної активності.

Отже, при організації та здійсненні навчально-тренувального процесу варто безперервно здійснювати аналіз психологічних особливостей спортивної команди, передусім її суб'єктності. У свою чергу, групова суб'єктність сприяє актуалізації суб'єктності окремого індивіда, збагаченню суб'єктного досвіду шляхом включення в різні види спільної діяльності, внутрішньо групового спілкування і взаємин тощо.

В умовах зовнішньої загрози чи міжгрупового суперництва може виникнути феномен внутрішньогрупової поляризації, який пояснюється підвищенням «рельєфності», релевантності групової ідентичності. З одного боку, за таких умов члени групи схильні демонструвати прототиповість, відповідно груповим нормам поведінки. З іншого боку, зростає вплив тих

членів групи, які сприймаються як прототипні, тобто риси і поведінка яких найбільшою мірою підкреслюють відмінності цієї групи від інших груп в організації (Hogg, Hains, 1996).

З точки зору соціокультурного підходу, ключовим фактором ефективності спільної діяльності є створення загальних цінностей команди або міжгрупового партнерства. Лідер розглядається насамперед як рольова модель для його послідовників: цінності і норми демонструються і встановлюються ним при вирішенні проблем внутрішньої інтеграції групи та її адаптації до змінного середовища, що сприяє підвищенню або зниженню ефективності спільної діяльності (Шейн, 2002).

Один з найбільш поширених сьогодні підходів дослідження є імпліцитна теорія лідерства. З точки зору цього підходу, ефективність лідерства значною мірою залежить від того, якою мірою застосовує керівник стилі управління і їх сприйняття підлеглими співпадають з культурним прототипом лідера, тобто з імпліцитною теорією лідерства (Hunt, 1990; Lord, Maher, 1991; Littlepage, Poole, 1993; House, 1997).

Наприклад, у більш маскулінній культурі чутливість тренера щодо переживань і думок спортсменів може бути сприйнята як ознака слабкості, тоді як у більш фемінінній культурі така чутливість вважається визначальною рисою ефективного лідера. У культурах з високою дистанцією тренера авторитарний стиль управління буде сприйматися як більш ефективний, у культурах із низькою дистанцією тренера сфера ефективності цього стилю буде обмеженою (Den Hartog et al., 1999).

Ключовою ідеєю мережевого підходу у підвищенні спільної діяльності є здатність застосовувати в інтересах команди коло корисних контактів окремого її члена або всієї команди як в середині, так і поза нею, тобто здатність команди заручитися підтримкою особистостей, чийі знання, зв'язки та інші ресурси можуть бути задіяні для вирішення завдань. Керівник розглядається як «сітьовий господар», що зв'язує між собою індивідів і групи, які мають цінні ідеї або можливості (Burt, 1999; McGuire, 2002; Kalish, 2008). Управління організованими мережами має свою специфіку (Nuxham, 2003). По-перше, члени групи можуть бути зацікавлені у спільних діях, але при цьому розглядати

їх як засіб досягнення абсолютно різних цілей. По-друге, важлива визначальна риса ділових мереж пов'язана зі складом учасників: вона характеризується невизначеністю, складністю і постійною зміною [10, 53].

Залежно від характеру учасників і вирішуваних завдань, можливі різні стратегії сітьового розвитку в рамках завдання. На думку М. Макгвайр, усі вони припускають різне поєднання чотирьох основних видів діяльності (McGuire, 2002). По-перше, необхідно активувати мережу, виявляти і підключати (або, навпаки, відключати) необхідних учасників і ресурси. По-друге, необхідно структурувати взаємодію в мережі, тобто допомагати учасникам у досягненні домовленостей щодо розподілу ролей, правил взаємодії, загальних норм і цінностей. По-третє, необхідно мобілізувати учасників мережі, тобто підтримувати їх інтерес до мережі, прихильність і почуття приналежності до неї, єдине уявлення про її цілі. По-четверте, необхідно зближувати учасників мережі, полегшувати їх міжособистісну комунікацію в діадах і мікрогрупах через особисті зустрічі і спільні завдання.

З позиції сітьового підходу, управління спільною діяльністю передбачає виявлення і розвиток рольової структури, що підтримує неформальну мережу обміну інформацією та ресурсами (Cross, Prusak, 2002). Важливою умовою ефективності спільної діяльності є узгодження інтересів комунікативних лідерів, що поєднують на собі велику кількість неформальних контактів, з цілями команди і включення їх соціальних мереж у вирішення групових завдань [11, 51].

Соціокогнітивний підхід заснований на тому, що ефективність спільної діяльності залежить, перш за все, від уміння керівника (головного тренера, менеджера) керувати уявленнями учасників про команду, завданнями в організаційному контексті діяльності, а також від уміння учасників знаходити і використовувати потенційні джерела інформації та експертної підтримки.

У межах соціокогнітивного підходу управління спільною діяльністю є теорія організаційного інтелекту К. Альбрехта і концепція групового розуму К. Віка. Згідно К. Альбрехту, організаційний інтелект – це спосіб організації та застосування своїх інтелектуальних ресурсів, спрямованих на реалізацію призначення групи. Організаційний інтелект протистоїть силам ентропії, тому

його можна назвати «синтропія» – об'єднання людей, ідей, ресурсів і лідерства, яке дозволить отримати від кожного з цих елементів максимальну користь, повністю використати їх потенціал. Інтелектуальна організація володіє сімома ключовими компетенціями (К. Альбрехт, 2003): стратегічне бачення, єдність долі, прагнення змін, сердечність, узгодження і злагодженість, розширення знань, напруження зусиль [53].

Однією з найбільш популярних моделей у межах соціокогнітивного напрямку є концепція «колективного розуму», запропонована Карлом Віком. У її основі – зв'язок цінностей когнітивної психології, з точки зору якої знання містяться не в окремих «скриньках картотеки», а у зв'язках між ними, тобто гальмування і активізація примітивних клітин, об'єднаних у нейронну мережу, робить можливим переробку складної інформації. Мала група чи організація можуть бути представлені як носії колективного розуму, що формуються в мережі відносин, подібно до нейронної мережі в людському мозку (Sandelands et al., 1987). Однак елементами такої мережі є не самі індивіди, а їхні дії. Разом з С. Ашем К. Вік виділяє три елементи такої мережі відносин: 1) дії, тобто груповий внесок кожного учасника у спільну діяльність; 2) уявлення учасників про спільну діяльність, тобто про те, як вони взаємопов'язані в роботі над спільним завданням; 3) субординація, тобто узгодження учасниками групи своїх дій з їхніми уявленнями про діяльність у цілому [53, 55].

При цьому «розумний» розглядається не з точки зору інтелектуальної здатності членів групи, а з точки зору уміло здійснених ними дій, адекватності уявлення членів команди про спільну діяльність, складності і узгодженості системи внутрішньо групових комунікацій. Таким чином, колективний розум трактується К. Віком як «обережні», «умілі» взаємозв'язки між діями у соціальних системах «ще скоріше метод, аніж зміст, скоріше структурування, аніж структура, скоріше процес побудови зв'язків, аніж самі зв'язки» (Weick, Roberts, 1993). Конкретним проявом колективного розуму є швидкість реагування команди на подію, уважність членів команди, ступінь розуміння ними взаємозалежності в спільній діяльності. Чим обачнішою буде взаємодія членів команди (тобто чим більше вони будуть враховувати залежність один від одного у спільній діяльності), тим більш розвинутим буде колективний розум і

здатність команди справлятися з непередбачуваними критичними ситуаціями. Подібно до трансакційної пам'яті, колективний розум є «інтеріндивідуальним», кожен учасник спільної діяльності бачить лише частину цілого [51].

У соціально-когнітивній теорії передбачається, що розвиток самоефективності особистості забезпечується за допомогою формування когнітивних умінь будувати свою поведінку, здійснювати вербальне самонавіювання, пластично входити в стан фізичного або емоційного піднесення, що й забезпечує успіх діяльності [6].

До когнітивного підходу можна віднести вплив соціальної ідентичності малої групи на внутрішньогрупові процеси. Проблеми соціальної ідентифікації розглядались у психології міжгрупових стосунків. У 90 рр. соціальна ідентичність і самокатегоризація співробітника отримала визнання в організаційній психології як важливий аспект управління (Mael, Tetrick, 1992; Kramer, 1993; Tyler, 1999; Haslem, 2000). Соціальна ідентичність групи розглядається як фактор представлення групового рішення і ефективної внутрішньогрупової взаємодії [53].

З позиції соціоемоційного підходу ефективність спільної діяльності залежить, перш за все, від здібностей лідерів і членів групи керувати емоційними збудженнями один одного, викликати певні соціальні емоції, встановлювати і підтримувати емоційні зв'язки між учасниками спільної діяльності [5].

Фактором, що регулює ефективну спільну діяльність учасників усього колективу, є мотивація. За умов індивідуальної діяльності, вона пов'язана з рівнем претензій та можливостей людини. У спільній діяльності претензії однієї особи можуть не збігатися з прагненнями інших. Мотивація учасників колективу залежить від умов діяльності, які можуть її послаблювати чи посилювати. Сила її залежить від ефективності взаємовпливу у колективі, спрямованість – від орієнтації на власний успіх (на себе), на групу (на інших), на діяльність (на вирішення завдання). З розвитком взаємозв'язку посилюється мотивація членів колективу щодо ефективності спільної діяльності, інакше може виникнути конфлікт, який призведе до відмови від виконання завдання [57]. Додатковими факторами, що впливають на ефективність спільної

діяльності, є індивідуально-психологічні особливості членів колективу та рівень однорідності (різномірності) колективу. Перший фактор, що проявляється у співвідношенні темпераментів, інтелекту, характерів, інтересів тощо, бере участь у регуляції ефективності спільної діяльності та міжособистісних стосунків. Другий фактор, що поєднує співвідношення поглядів, оцінок, ставлень до себе, партнерів, діяльності, реально впливає на міжособистісні стосунки та спільну діяльність. Він регулюється такими механізмами соціальної поведінки, як імітація, навіювання, конформність.

Дослідження Ю. Л. Ханіна, що стосуються проблем психології спілкування в спорті, дало можливість розвинути уявлення про безпосереднє управління спілкуванням у команді. У загальному вигляді організацію бажаних впливів у команді можна представити як процес управління характером, спрямованістю та інтенсивністю міжособистісного спілкування з урахуванням специфіки потреб і умов спільної діяльності, індивідуально-психологічних особливостей членів колективу. Управління поведінкою і спілкуванням учасників спільної діяльності є, як правило, зняття або попередження реакції стосовно партнерів, які помиляються, і установлення комунікативних зв'язків між взаємодіючими гравцями, котрі по різних причинах не спілкуються в грі, хоч це буває необхідним для нормальної взаємодії [112].

Позитивний вплив регуляції внутрішньогрупового спілкування на результат виступу команди свідчить про те, що спілкування є не тільки формою відображення особливостей діяльності, успішності процесу взаємодії, але і фактором оптимізації умов групових спільних дій і виконує при цьому чітко виражену регулятивну функцію. Можна змінити комунікативну поведінку як окремих гравців, так і двох або трьох лідерів, створюючи міжособисті і середовищні впливи безпосередньо в умовах спільної діяльності [111].

Існують певні види вправ і спільнорухові дії, які потребують від кожного учасника чіткого виконання окремих елементів процесу взаємодії, без яких неможливо вирішити загальногрупове завдання. Розподіл функцій між гравцями є прикладом «розчленування» діяльності з описом того, що саме і в якій послідовності має виконувати кожен її учасник для успішного вирішення певної техніко-тактичної задачі. Окрім цього, спортсмени для забезпечення

узгодження і злиття спільної діяльності змушені не тільки виконувати певні взаємодії, але й емоційно реагувати один на одного, спілкуватися між собою.

У роботі з командою спочатку доцільно регулювати комунікативну поведінку (її характер і інтенсивність) в цілому. Для цього вводять спеціальні інструкції, які орієнтують усіх спортсменів на бажане спілкування під час взаємодії, а також регулюють спрямованість спілкування так, щоб психологічні зв'язки, які проявляються в різних формах міжособистого спілкування, співпадали з ігровими ситуаціями, відповідали логіці і потребам процесу взаємодії, сприяли більш узгодженим груповим спільним діям [112].

У процесі спілкування здійснюється безпосередній або непрямий вплив на члена команди з метою зміни або збереження на тому ж рівні його поведінки, дій, стану, загальної активності, особливостей сприйняття, системи цінностей і відносин. Регулятивна функція дозволяє організувати спільні дії, планувати й узгоджувати, координувати й оптимізувати групову взаємодію членів команди. Регуляція поведінки і діяльності є метою міжособистісного спілкування як компонента предметної діяльності й кінцевим її результатом. Саме здійснення цієї важливої функції спілкування дозволяє оцінити ефект спілкування, його продуктивність або непродуктивність. Визначенням, яке охоплює багато аспектів лідерства у спорті, є «поведінковий процес впливу на окремих осіб або групу з метою досягнення поставленої мети» (Barrow, 1977). Лідер знає, куди «йде» команда або група (знає її цілі), він спрямовує її та забезпечує ресурсами, для того щоб вона їх досягла. Застосовується три підходи до визначення суттєвих факторів ефективного лідерства: підхід з позиції особистих якостей, поведінковий і ситуаційний [52].

Найчастіше лідерами команди є найсильніші спортсмени, провідні гравці, які володіють високим статусом у команді. Нерідко саме лідери, від яких тренер і партнери чекають активності в управлінні командою, особливо в напружених ситуаціях, проявляють «незрозумілу пасивність» або стають джерелом конфліктів і дезорганізації колективних спільних дій. У результаті лідери не можуть проявити свої можливості й ускладнюють діяльність партнерів, викликаючи своїм мовчанням або агресивністю несприятливий психічний стан, а іноді й зриви (особливо у молодих спортсменів).

Починаючи з 1990 років, важливу роль у дослідженні емоційного стану в малих групах і організаціях почала відігравати теорія емоційного інтелекту (Salovey, Mayer, 1990; Goleman, 1995, 1998). Автори припускають, що не тільки окремі індивіди, але і команди можуть володіти емоційним інтелектом, ступінь розвитку якого позначається на ефективності спільної діяльності [53, 112]. Так, наприклад, складові емоційного інтелекту, розуміння емоцій і управління емоціями впливають на ефективність діяльності команди (Feuerherm, Rice, 2002), ухвалення групових рішень і бажані в команді методи вирішення конфліктів (Jehn, 1997).

Сукупність дії сил, що утримують індивідів у групі, Л. Фестінгер визначив як групову згуртованість (спаяність). Для судження про згуртованість групи пропонуються різні індекси (коефіцієнти згуртованості, показник ціннісно-орієнтаційної єдності та інші). Кожен з них відображає однобічний підхід до розгляду згуртованості групи. Говорячи про згуртованість спортивних команд, слід мати на увазі не тільки емоційні взаємини між спортсменами, але й ігрові, оскільки очевидно, що симпатії є не єдиною причиною, що спонукає спортсменів залишатися членами даної команди. Істотне значення має мотивація для досягнення спільної мети. В змагальній ситуації, коли мова йде про перемогу в змаганні, ігрові взаємовідносини рідко руйнуються, тому що особиста неприязнь між спортсменами відходить на задній план. У зв'язку з цим у спортивних командах необхідно розглядати згуртованість у двох аспектах а саме: діловому й емоційному [55].

Інший теоретичний підхід до проблеми групової згуртованості був запропонований Т. Ньюком як поняття «групова згода». Згуртованість Т. Ньюком визначав як подібність, збіг поглядів (думок, уявлень і оцінок) членів групи щодо значущих для них явищ, подій, людей. Основним механізмом формування групової згуртованості відповідно до цього підходу є досягнення згоди членів групи, зближення їх соціальних установок, думок, які відбуваються в процесі безпосередньої взаємодії між індивідами [51].

У вітчизняних соціально-психологічних дослідженнях і за кордоном поширення набуло обчислення коефіцієнта згуртованості за Н. В. Бахарєвою [56]. Згуртованість у командах вищої спортивної кваліфікації більша за її

формальною структурою, ніж за неформальною. У командах II – III розрядів при загальному менш високому рівні згуртованості вона більша за неформальною структурою.

Вважається, що позитивний емоційний клімат, згуртованість колективу, з одного боку, і ефективність його роботи – з іншого, перебувають у прямій залежності. У спортивній практиці часто зустрічається спад у грі тієї або іншої команди, що пов'язано зі зниженням згуртованості її гравців.

Розвиток емоційного підходу в управлінні спільною діяльністю обумовлений двома основними причинами. По-перше, необхідність постійних змін знижує якість висунутих і ухвалених групових рішень, оскільки вирішальне значення успіху організаційних змін мають емоційні складові організаційної ідентичності і прихильності до ухваленого рішення тренером і командою. Постійні зміни неминуче викликають опір спортсменів, фрустрацію і песимістичні очікування. Це створює потреби в управлінні організаційним настроєм і емоційним кліматом групи (George, 1995; George, 1996; George, Brif, 1996; Weiss, Cropanzano, 1996; Barsade et al., 2000; Бейер, Нино, 2008; Де Дрю, 2008 та ін.). По-друге, з розвитком горизонтальних структур зростає значення довіри і емоційної прив'язаності (Smith, 1999) як фактор успішності діяльності групи. При цьому в своїх теоретичних моделях дослідники прагнуть об'єднати когнітивні процеси з емоційними (Андрєєва, 2009).

У зарубіжній психології в центрі уваги дослідників спільної діяльності виявляються психологічні аспекти групових і організаційних змін. При цьому визначальним є той факт, що спільна діяльність розвивається в часі не лінійно, а її учасники мають минуле і очікуване майбутнє, яке впливає на їх спільну діяльність у сьогоденні.

Одна з проблем дослідників – це вивчення ролі організаційної культури в спільній діяльності, яка пов'язана з вибором одиниці аналізу. К. Сіротнік ще в 1980 р. запропонував розрізняти три підходи щодо аналізу організаційного клімату: загальний, внутрішній і зовнішній (Sirotnik, 1980). Загальний аналіз застосовується для того, щоб допомогти факторизації виявити суттєві зміни організаційної культури. Одиницею аналізу при цьому є індивід, приналежність якого до організації не враховується. Внутрішній аналіз застосовується для

співставлення середніх значень кожного фактора по підрозділам тощо. Одиницею аналізу є підгрупи в організації. Зовнішній порівняльний аналіз застосовується для порівняння організацій по агрегованим середнім показникам. Одиницею аналізу тут є організація [53].

Отже, в основі подібних взаємних впливів і емоційного реагування є функціональний взаємозв'язок партнерів. Конфлікти і неадекватні реакції виникають, здебільшого за умов неузгодження взаємодії через різноманітний об'єм роботи партнерів, нечіткий розподіл їх функцій, невідповідність їх психофізіологічних можливостей, звичних зразків і способів взаємодії з характером виконуваних функцій. Різні сприйняття ситуації взаємодії, різна орієнтація і мотивація партнерів можуть бути додатковими факторами, що сприяють виникненню небажаних впливів і конфліктів. Подібні конфлікти, ймовірно, виникають за умов комплектування нових складів, ліній і ланок, а також при зміні або розширенні діапазону ігрового амплуа (наприклад, у членів збірних команд). У командах майстрів складним є питання взаємин основних і запасних гравців. Багато тренерів вважають, наприклад, що у збірних командах не повинно бути поділу на основних і запасних. Ця позиція сприяє згуртуванню колективу, усунення напруженості у взаєминах між гравцями [45, 112].

Дослідження низки авторів демонструють, що в індивідів, які тривалий час працюють разом, формується схильність перебувати в однаковому позитивному емоційному стані, причому схильність до позитивних емоцій збільшує тривалість існування і стійкість складу групи. Дж. Джордж виявив, що багато груп характеризуються однаковим вираженням емоцій «груповим емоційним тонусом», який неможливо пояснити сумою чи середнім показником емоційного стану кожного учасника групи окремо (George, 1995, 1996). Між індивідами, які схильні відчувати однакові емоційні хвилювання (позитивні чи негативні), розвивається симпатія, вони формують підгрупу, натомість між членами групи, які схильні до протилежних станів, розвивається взаємне відштовхування і несумісність. Це призводить до того, що склад групи поступово стає однорідним за емоційним тонусом. С. Барсаде і Д. Гібсон вважають за необхідне формувати групи, різнорідні за рухливістю емоційних

станів її учасників. Це може допомогти у ситуаціях, коли необхідно зрівноважити гнів чи ейфорію, які пережито частиною команди [52].

Як висока однорідність, так і висока різноманітність схильності членів команди перебувати у певних емоційних станах, негативно позначається на ефективності спільної діяльності (Barsade et al., 2000). Управління емоційним станом команди здійснюється не тільки за допомогою формування її складу, але й через найбільш впливових її членів, перш за все – лідерів команди. Зокрема, харизматичне чи трансформаційне лідерство відповідає завданню управління емоційним станом команди. Відомо, що негативні емоційні стани полегшують системну обробку інформації, натомість позитивні – евристичну, творчу (Sinclair, Mark, 1992). Можна очікувати, що у завданні, яке потребує групової креативності, а також у рутинних, простих операціях найбільш ефективним є стимулювання позитивних емоцій [53]. І, навпаки, у вирішенні важких завдань, які потребують системності і послідовності, більш ефективним є зниження інтенсивності позитивних емоцій і їх поєднання з негативними хвилюваннями (Kelly, 2003).

Низка факторів, що були вивчені раніше, переважно на внутрішньоособистих і міжособистих рівнях, тепер досліджуються як групові явища (по-новому розглядається мотивація спільної діяльності, феномени довіри, прив'язаності, загального настрою та ін.). Усе більше дослідників використовують не один, а декілька рівнів соціально-психологічного аналізу (внутрішньоособистісний, міжособистісний, внутрішньогруповий, міжгруповий, організаційний, міжорганізаційний) [52].

Нами було співпоставлено частоту використання описаних підходів у спорті, як умови розвитку регулятивних можливостей спільної спортивної діяльності. Кожен з розглянутих підходів має свої можливості і обмеження. Разом з тим на практиці вони гарно доповнюють один одного. Вдосконалення системи управління опирається на комплексний підхід, враховуючи структурний, соціокультурний, мережевий, соціокогнітивний і емоційний аспекти спільної діяльності.

Висновки до розділу 1

Теоретичний аналіз з проблеми дослідження встановив існування різних поглядів і концептуальних підходів щодо розвитку якостей спільної діяльності спортивних команд, однак мало дослідженими залишаються методичні аспекти діагностики, розвитку та контролю спільних змагальних (тренувальних) дій.

Унаслідок дефіциту засобів регуляції спільної діяльності спортсменів може порушитися баланс розподілу уваги спортивного педагога між запитом на прояви індивідуальності та групових вимог, створюючи підстави для редукції ефективності спортивної самореалізації. Отже, виникає необхідність у поглибленому аналізі та створенні на цій основі спеціальної програми розвитку навичок спільної діяльності.

Досліджено організаційно-процесуальні характеристики спільної діяльності спортивної команди, що є динамічно упорядкованою сукупністю стійких спільно-індивідуальних психологічних особливостей, які виникають у процесі виконання спільних спортивних дій, ініціюють утворення особливих внутрішньоконандних інтегровальних новоутворень, які зумовлюють якість взаємодії та позначаються на загальній її ефективності.

У результаті теоретичного аналізу обґрунтовано новий підхід до вивчення спільної діяльності спортивних команд, що базується на вивченні ефектів внутрішньогрупової взаємодії. Визначено поняття ефективності спільної діяльності спортивної команди – це консолідований результат взаємодії складноорганізованих взаємопов'язаних компонентів спільної діяльності з утворенням цілісної системи, унікальність організації якої детермінує низку функціональних параметрів групового суб'єкта та визначає якість спільних дій. Виокремлено регулятори ефективності спільної діяльності спортивних команд із різним типом взаємодії, зокрема процеси розвитку групових феноменів: ідентифікації, суб'єктності, самооцінки, розподілу ролей, організованості та взаємодії.

Результати дослідження цього розділу викладено у таких публікаціях [22, 23, 28, 30].

РОЗДІЛ 2

МЕТОДОЛОГІЯ ДОСЛІДЖЕННЯ

Характер і завдання дослідження зумовили необхідність використання широкого спектру методів і процедур отримання даних, підбір і використання відповідних різнонаправлених, взаємодоповнюючих методик дослідження. Ми згрупували їх наступним чином: анкетування оцінки кондиції спортивної команди «групова самооцінка», опитувальник «Групова ефективність спортивної команди» [66, 146], опитувальник М. Белбіна для оцінки ролей в команді «Belbin team roles assessment» [9], тест «Зорово-аналогова шкала оцінки організованості групи» [116], тест «Карта-схема психолого-педагогічної характеристики групи» [116], тест «Модифікація шкали організаційної ідентифікації» [75], тест-опитувальник «Типи групової суб'єктності» [37].

Для визначення кондиції спортивної команди застосовували анкету «Групової самооцінки» (Додаток А). Дані, отримані у ході анкетування, реєструвалася на спеціально розроблених бланках.

Для оцінки групової ефективності спортивної команди нами адаптовано опитувальник «Групова ефективність спортивної команди» Д.Фельц та С. Лірґг, (1998) для виміру сприйняття спортсменами здібностей своєї команди організовувати та виконувати спільні дії, які необхідні для досягнення результату [66, 146].

Опитувальник містить 20 різних запитань, що стосуються уявної змагальної ситуації, описаної інструкцією та розподілений на п'ять показників: здібність, єдність, стійкість, підготовленість та зусилля. Спортсменам пропонується оцінити впевненість в тому, що їх команда здатна... (Додаток Б).

Запитання передбачають варіанти відповідей, кожен з яких пропонується учаснику оцінити за 10-бальною шкалою Лайкерта (1-10), яка визначалась більшою або меншою кількістю балів, від «зовсім не впевнений» до «абсолютно впевнений». Детальний опис адаптації опитувальника представлено у розділі 3.4.

Ключ до опитувальника «Групової ефективності спортивної команди» наведено в (табл. 2.1).

Таблиця 2.1

Ключ до опитувальника «Групова ефективність спортивної команди»

Шкала	Номер пункту
Здібність	1, 5, 14, 15
Єдність	2, 6, 13, 20
Стійкість	3, 7, 9, 11
Підготовленість	4, 12, 18, 19
Зусилля	8, 10, 16, 17

Для дослідження групових ролей спортивної команди використовували опитувальник М. Белбіна «Belbin team roles assessment» [9].

Тест складається з семи окремих блоків по вісім запитань чи тверджень, з якими спортсмен може погодитись або ні. На кожен блок дається 10 балів, привласнювати їх можна не більше ніж трьом або чотирьом твердженням в блоці. Причому одній пропозиції можна привласнити мінімум 2 бали. Якщо ви згодні з яким-небудь твердженням на 100 %, то можете віддати йому 10 балів. Переконайтеся, що сума балів за всі питання кожного розділу дорівнює десяти і підсумок для всіх семи розділів дорівнює сімдесят (Додаток В).

Доводити до кінця. Як правило, успіх команди визначають за кінцевим результатом її роботи. При цьому багато людей майже патологічно не можуть довести розпочате ними до кінця. Вміння завершувати розпочате є досить рідкісною рисою. Ті, яким це вдається, володіють цим даром повною мірою. Вони завершують усе, що починають, і неохоче починають те, де є сумнів, чи вдасться завершити справу.

Порушник спокою завжди спонукає до дії, і якщо команда схильна до бездіяльності або самовдоволення, то присутність порушника спокою виведе її з цього стану. Вони змінюють «точку рівноваги» в команді, порушують спокій та роблять команду здатною вийти зі звичної колії.

Діючий. Основною рисою діючих, що відображає їх установки і характер, є дисциплінованість, а інші природні здібності чи інтелект – це майже завжди вторинне. Будучи дисциплінованими по своїй суті, вони впорядковано підходять до будь-якої роботи. Серед відмінних якостей також слід назвати: організованість, свідомість, відданість зобов'язанням, серйозне ставлення до будь-якої справи, надійність, практичність, терпимість до оточуючих і консервативність – у сенсі шанобливого ставлення до встановлених правил.

Колективіст. Представники цієї ролі чинять «змазуючі» впливи на команду: їх присутність поліпшує моральний клімат і підвищує ступінь співпраці між її членами. Нерідко команди змушені мати складних у спілкуванні людей, присутність яких загрожує виникненням конфліктів.

Мислитель. Основне призначення мислителя в команді – привнесення нових і оригінальних ідей. Як правило, мислителі діють поодиночі, сидячи у своєму кутку і обдумуючи різні варіанти. Їм властивий самозаглиблений, аналітичний підхід до вирішення проблем.

Оцінюючий. Представники цієї ролі яскраво не проявляють себе в команді до тих пір, поки не настає час прийняття важливих рішень. При цьому члени команди, що пропонують ідеї (мислитель і дослідник ресурсів) рідко є тими людьми, які здатні оцінити вигоду від своїх ідей і їх наслідки. Тоді на передній план і виходить оцінюючий.

Голова. Основна запорука успіху голови – його особистісні якості. За своєю натурою він схильний довіряти людям і приймати їх такими, якими вони є, без прояву ревнощів або підозрливості. На противагу цій якості він повинен уміти домінувати в групі і бути прихильником цілей і завдань команди, що підсилює і морально обґрунтовує його домінуючу позицію. Успішний голова повинен бути спокійним, урівноваженим і незворушним при виникненні суперечок і розбіжностей у команді. Його кредо – практичний реалізм.

Дослідник ресурсів – це ще один член команди, орієнтований на вироблення нових ідей. Однак спосіб генерації ідей дослідниками ресурсів і сам характер пропонованих ними ідей відмінні від ролі мислителів. Вони схильні не

стільки самі пропонувати оригінальні ідеї, скільки «підбирати» фрагменти ідей оточуючих і розвивати їх. Дослідники ресурсів особливо вправні у вивченні ресурсів за межами команди.

Підрахунок балів. З кожного блоку опитувальника переносимо бали у (табл. 2.2). Прослідкуємо, щоб загальна сума балів становила 70.

Таблиця 2.2

Розподіл пунктів тверджень семи розділів для восьми основних ролей в команді за М. Белбіном

Розділ	«Д»	«Г»	«П. С.»	«М»	«Д. Р.»	«О»	«К»	«Д. д. К.»
1	g / ...	d / ...	f / ...	c / ...	a / ...	h / ...	b / ...	e / ...
2	a / ...	b / ...	e / ...	g / ...	c / ...	d / ...	f / ...	h / ...
3	h / ...	a / ...	c / ...	d / ...	f / ...	g / ...	e / ...	b / ...
4	d / ...	h / ...	b / ...	e / ...	g / ...	c / ...	a / ...	f / ...
5	b / ...	f / ...	d / ...	h / ...	e / ...	a / ...	c / ...	g / ...
6	f / ...	c / ...	g / ...	a / ...	h / ...	e / ...	b / ...	d / ...
7	e / ...	g / ...	a / ...	f / ...	d / ...	b / ...	h / ...	c / ...
Підсумок

Для оцінки групової організованості спортивної команди використовувався тест «Зорово-аналогова шкала організованості групи» [116].

Сутність тесту полягає в наступному:

1. Відзначте на лінії, наскільки спрацьована ваша команда. Відмітка в крайньому лівому кінці буде означати, що ваша команда абсолютно не спрацьована, в крайньому правому кінці – що ваша команда спрацьована настільки, наскільки це можливо. Позначку робіть знаком «X».

2. Відзначте на лінії, наскільки психологічно сумісною є ваша команда. Відмітка в крайньому лівому кінці буде означати, що ваша команда абсолютно несумісна, в крайньому правому кінці – що у вашій команді абсолютна сумісність. Позначку робіть знаком «X».

3. Відзначте на лінії, наскільки успішно виконує ваша команда поставлене завдання. Відмітка в крайньому лівому кінці буде означати дуже низьку успішність, в крайньому правому кінці – дуже високу успішність. Позначку робіть знаком «X» (Додаток Г).

Оцінка кожного показника вимірювалася лінійкою від (0 до 10 см) і отриманим даним відповідно присвоювалася кількість балів.

В якості вивчення групової взаємодії в спортивній команді пропонується методика «Карта-схема психолого-педагогічної характеристики групи» [116].

Опис методики: карта-схема, що складається з опитувальних листів становить п'ятибальну шкалу, вмонтовану в набір конкретних якостей (спрямованість активності, організованість, інтелектуальна комунікативність, психологічний клімат), що характеризують інтегративні властивості групи.

Оцінка рівня розвитку окремих конкретних якостей здійснюється за п'ятибальною системою: «5» ставиться тоді, коли якість дуже сильно і постійно проявляється; «4» – проявляється постійно, але не так сильно; «3» – слабо проявляється; «2» – виявляється протилежна негативна якість; «1» – сильно проявляється протилежна негативна якість (Додаток Д).

Оскільки якості групи представлені в карті-схемі в більшості випадків по протилежності, необхідним є одночасний їх облік. Щоб оцінити яку-небудь якість, треба прочитати ліворуч позитивну його оцінку, а праворуч – негативну, і лише потім хрестиком позначити оцінку проти відповідного бала.

Обробка та аналіз результатів. Кількісна оцінка проводиться на основі зіставлення загальної суми за всіма інтегративними властивостями з наступною шкалою виміру рівня розвитку колективу (табл. 2.3).

Таблиця 2.3

Шкала оцінки рівня розвитку колективу

Рівень розвитку колективу	Сума балів по всім якостям
Високий	180 – 220
Хороший	140 – 179
Середній	100 – 139
Недостатній	60 – 99

Спрямованість активності – це зміст тих цілей, інтересів і моральних цінностей команди, навколо яких об'єднується більшість його членів.

Організованість – здатність команди до самоврядування, вміння самостійно організовуватися у важких або непередбачених ситуаціях, узгоджено висувати лідерів-організаторів, вміння підкорятися вимогам своїх товаришів (лідерів). Узгодженість думок і дій, готовність кожного спортсмена взяти на себе ініціативу з підвищеною відповідальністю.

Інтелектуальна комунікативність – це здатність команди швидко і легко знаходити спільну мову, приходити до спільної думки, встановлювати подібність суджень.

Психологічний клімат – переважання того чи іншого психологічного настрою (піднятий або пригнічений), ступінь психологічної захищеності кожного спортсмена (доброзичливість або напруженість у взаєминах, підтримка у важкій ситуації, спроби принизити гідність особи, байдужість).

Для дослідження групової ідентичності було використано методику «Модифікація шкали організаційної ідентифікації Дж. Чені» [75].

Процедура дослідження. Учасникам пропонувалося заповнити анкету, що містить сформований у випадковому порядку список з 12 суджень, що відносяться до 4 компонентів: самокатегоризація, валентність ідентифікації, емоційна прив'язаність, спільність групових цілей і цінностей. Кожне із суджень необхідно оцінити за 7 – бальною шкалою Лайкерта: від 1 (повністю не згоден) до 7 (повністю згоден). Мірою вираженості кожного з компонентів є середнє арифметичне значення оцінок, присвоєних судженням, що належать до даного показника, при цьому високе значення свідчить про високу виразність компонента і навпаки. Оцінки суджень 2, 3, 8, 11, 12 необхідно перекодувати зі зворотної шкали в пряму. А також учасникам дослідження пропонується «Графічна шкала оцінки організаційної ідентичності команди». Дана шкала становить набір з восьми пар кругів, по-різному розташованих один до одного, при цьому одне коло позначає самого спортсмена, а друге – команду. Спортсмени оцінюють ступінь перетину між ними і їх командою, обравши одну з восьми ситуацій співвідношення кругів (Додаток Е).

Обробка та аналіз результатів. Ключ до теста-опитувальника наведено в таблиці 2.4.

Таблиця 2.4

**«Модифікація шкали організаційної ідентифікації Дж. Чені»
(адаптація А. В. Ловакова)**

Шкала	Номер пунктів тесту
Самокатегоризація	5, 9, 12
Валентність ідентифікації	2, 8, 11
Емоційна прив'язаність	1, 4, 7
Спільність групових цілей і цінностей	3, 6, 10

Результатом самокатегоризації, заснованої на схожості, сприймаються характеристики і атрибути спортсменів і команди. Усвідомлення спортсменом своєї приналежності до команди та членства в ній.

Емоційна прив'язаність – значимість групового членства для індивіда, яка проявляється в переживанні ним почуття прихильності, приналежності до команди, емоційного залучення в її діяльність, переживанні успіхів і невдач команди як своїх власних, у сприйнятті критики в сторону команди як у свою сторону. Тут спортсмен може сказати, що він ідентифікує себе з командою.

Спільність групових цілей і цінностей. Ідентифікація з командою передбачає інтерналізацію спортсменом командних характеристик (перш за все, цілей і цінностей), вбудовування їх у свою власну систему «Я-концепція».

Валентність ідентифікації – психологічний зв'язок між спортсменом і командою, заснований на сприйнятті подібності характеристик між ним і командою, за допомогою яких визначає себе як члена даної команди, що включає ціннісне і емоційне значення, яке надається цьому членству.

З метою визначення рівня розвитку групової суб'єктності було використано тест-опитувальник «Типи групової суб'єктності», в основу якого покладено концепцію колективного суб'єкта А. Л. Журавльова, розроблену К.М. Гайдар [37].

У ході дослідження здійснювалось оцінювання команди за допомогою низки характеристик. Для цього спочатку вибирається той полюс характеристики, який, на думку спортсмена, вірно описує свою команду, а потім оцінюється ступінь вираженості цієї якості, використовуючи відповідну половину шкали відповідей (праву або ліву). Вибирається один із трьох варіантів відповіді: «якість абсолютно виражено», «якість значно виражено», «якість виражено». Свою відповідь позначають знаком «+», поставивши його в графі для відповідей між двома полюсами характеристики (Додаток Ж).

Обробка та аналіз результатів. Ключ до тесту-опитувальника «Типи групової суб'єктності» наведено в таблиці 2.5. Співвідношення якісної і кількісної шкали відповідей наведено в таблиці 2.6.

Таблиця 2.5

Ключ до тесту-опитувальника «Типи групової суб'єктності»

Шкала	Номера пунктів тест-опитувальника
Потенційна суб'єктність	-1, -4, 7, 10, 13, 16, -19, -22, -25, 28, 31, -34, 37
Реальна суб'єктність	2, 5, -8, -11, 14, -17, -20, 23, -26, 29, -32, 35, 38
Рефлексуюча суб'єктність	-3, 6, -9, 12, -15, -18, 21, 24, -27, -30, -33, 36, 39

Таблиця 2.6

Співвідношення якісної і кількісної шкали відповідей тесту-опитувальника «Типи груповий суб'єктності»

Варіанти відповідей лівої половини шкали (позитивний полюс)	Бал	Варіанти відповідей правої половини шкали (негативний полюс)	Бал
Якість абсолютно виражено	6	Якість виражено	3
Якість значно виражено	5	Якість значно виражено	2
Якість виражено	4	Якість абсолютно виражено	1
Варіанти відповідей лівої половини шкали (негативний полюс)	Бал	Варіанти відповідей правої половини шкали (позитивний полюс)	Бал
Якість абсолютно виражено	1	Якість виражено	4
Якість значно виражено	2	Якість значно виражено	5
Якість виражено	3	Якість абсолютно виражено	6

Розглянемо короткі «психологічні портрети» груп з домінуванням певного типу суб'єктності. Отже, група з домінуючим типом «потенційна суб'єктність». Її відрізняє така домінуюча суб'єктна властивість, як взаємопов'язаність і взаємозалежність охоплених індивідів. Між ними встановлено певні взаємовідносини і взаємозв'язки, що є соціально-психологічною передумовою формування з групи єдиного суб'єкта різних видів спільної активності. У групах виявляється спрямованість на спільну роботу, готовність прийти на допомогу і спільно долати труднощі. У цій групі сформовано психологічну готовність діяти спільно, проявляти загальногрупову активність, тобто її характеризує стан попередньої активності. Групі властиві згуртованість, почуття взаємної відповідальності за успіхи і невдачі. Її члени вже можуть сприймати себе «командою», єдиним цілим, що за наявності певних умов, які сприяють тому, що група почне реалізовувати конкретні види спільної активності, допоможе працювати спільно, погоджуючи при цьому роль і позиції в групі. Сприятлива психологічна атмосфера, спрямованість на контакти між членами групи і її мікрогрупа сприяють бажанню зберегти членство у своїй групі.

Група з домінуючим типом «реальна суб'єктність». Цій групі властивим є, в першу чергу, вияв спільної активності, реалізованої в різноманітних видах і формах (спілкування і взаємодія, групові дії, спільна діяльність, групове відношення, групова поведінка, міжгрупові відносини і взаємодії тощо). Це дозволяє такій групі виступати єдиним цілим по відношенню до інших соціальних об'єктів або до самих себе. Причому мається на увазі будь-який прояв спільної активності, а не тільки її ефективних розвинених оптимальних форм. У групового суб'єкта налагоджено формулювання єдиних цілей, взаємне інформування, прийняття спільних рішень та їх здійснення, дотримання групових норм і цінностей. Внутрішньогрупове спілкування торкається як ділової, так і міжособистісної сфери, що сприяє активному виробленню відношення до значущих для групи подій, питань, а також прагненню членів групи до спільного проведення дозвілля.

Група з домінуючим типом «рефлексуюча суб'єктність». Її характеризує насамперед така суб'єктна властивість, як групова саморефлексія. Завдяки цьому члени групи усвідомлюють свою психологічну єдність, в групі розвинене почуття «Ми», вона здатна здійснювати самооцінку власних потенціалів, співвідносити їх з груповими домаганнями, проводити самоаналіз своїх сильних і слабких сторін. Груповий суб'єкт здатен формулювати узгоджені думки і судження, у тому числі єдине уявлення про свої власні якості й особливості. Його учасники спільно обговорюють поставлені перед групою мету і завдання, аналізують загальногрупові успіхи і невдачі, цьому чимало сприяють «єдина мова» в групі та групова пам'ять.

Статистичні норми для тесту-опитувальника «Типи групової суб'єктності» наведено в таблиці 2.7.

Таблиця 2.7

Статистичні норми до тесту-опитувальника «Типи групової суб'єктності»

Шкала	Кількість балів	Рівень розвитку
Потенційна суб'єктність	13 – 38	низький
	39 – 45	нижче середнього
	46 – 54	середній
	55 – 61	вище середнього
	62 – 78	високий
Реальна суб'єктність	13 – 40	низький
	41 – 45	нижче середнього
	46 – 54	середній
	55 – 59	вище середнього
	60 – 78	високий
Рефлексуюча суб'єктність	13 – 40	низький
	41 – 44	нижче середнього
	45 – 53	середній
	54 – 59	вище середнього
	60 – 78	високий

РОЗДІЛ 3

ЕФЕКТИВНІСТЬ СПІЛЬНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ СПОРТИВНИХ КОМАНД ІЗ РІЗНИМ ТИПОМ ВЗАЄМОДІЇ

3.1. Порівняльна характеристика якісних показників ефективності спільної діяльності в спортивних командах із різним типом взаємодії

Комплектування груп у порівняльному аналізі здійснювалось за принципом взаємодії партнерів у спортивних командах. Було сформовано чотири групи: спільно-взаємопов'язана (футбол, міні-футбол, баскетбол, волейбол, хокей на траві), спільно-індивідуальна (бокс, боротьба греко-римська, бадмінтон, фехтування, стендова стрільба), спільно-синергічна (спортивна акробатика (синхронні стрибки на батуті), велосипедний спорт (трек), веслування на байдарках і каное) та спільно-послідовна (легка атлетика (естафета) і плавання (естафета)).

Одним із завдань дисертаційного дослідження передбачалося визначити характер спільної діяльності в спортивних командах із різним типом взаємодії.

Характер спільної діяльності спортивної команди – це динамічна, упорядкована сукупність стійких спільно-індивідуальних психологічних особливостей, які формуються в процесі виконання спільних спортивних дій, обумовлюють якість взаємодії та позначаються на загальній її ефективності. Команда, члени якої виконують вірно розподілені ролі та мають традиції критичного їх обговорення, вірогідно, здатні приймати рішення кращі, ніж ті, на які здатні окремі її члени.

Перевірка достовірності змін у спортивних командах із різним типом взаємодії здійснювалася з використанням Н-критерію Крускала – Уолліса, що дало можливість визначити статистичну достовірність відмінностей показників.

Порівняльний аналіз показників *групових ролей* у спортивних командах із різним типом взаємодії, результат аналізу, наведений у таблиці 3.1, дав можливість порівняти диференційовані вибором ролей простори, які є

складовою суб'єктивно відчутного «поля» персональної активності конкретного спортсмена всередині команди.

Таблиця 3.1

Порівняльна характеристика показників групових ролей у спортивних командах із різним типом взаємодії

Показник	Тип групової взаємодії				Н	р
	Спільно-взаємопов'язаний <i>n</i> = 213	Спільно-індивідуальний <i>n</i> = 36	Спільно-послідовний <i>n</i> = 16	Спільно-синергічний <i>n</i> = 60		
	$\bar{x} \pm S$	$\bar{x} \pm S$	$\bar{x} \pm S$	$\bar{x} \pm S$		
Діючий	8,85 ± 4,9	11,92 ± 6,8	9,38 ± 4,4	8,29 ± 4,8	7,81	0,050*
Голова	7,77 ± 5,1	7,47 ± 4,9	8,54 ± 7,1	8,84 ± 5,3	2,31	0,510
Порушник спокою	9,56 ± 5,5	9,03 ± 5,0	7,08 ± 3,2	10,53 ± 7,5	2,54	0,468
Мислитель	6,94 ± 5,0	7,92 ± 5,4	6,38 ± 3,8	6,50 ± 4,5	1,55	0,671
Дослідник ресурсів	8,03 ± 5,2	8,69 ± 6,3	7,31 ± 3,4	7,32 ± 5,6	2,86	0,412
Оцінювач	6,85 ± 5,2	7,31 ± 6,1	8,00 ± 3,6	5,40 ± 4,1	5,42	0,143
Коллективіст	11,96 ± 6,5	8,50 ± 5,7	11,23 ± 5,8	10,86 ± 5,9	7,60	0,054
Доводить до кінця	8,94 ± 5,1	8,61 ± 6,3	9,85 ± 5,0	11,29 ± 5,7	10,59	0,014*
Середнє значення	8,61 ± 0,7	8,71 ± 0,3	8,47 ± 0,8	8,63 ± 0,4	0,86	0,835

Примітка: * – показники, які є достовірно відмінними за Н-критерієм (*n* = 325, *v* = 3, $N_{кр} (p \leq 0,05) = 7,81$; $N_{кр} (p \leq 0,01) = 11,34$)

Аналіз рольових просторів припускає як якісну сторону, тобто вираження певних ролей, їх поєднання, так і співвідношення сукупності рольових просторів усіх членів команди: дубляж, поглинання, розподіл, наявність вільних рольових зон, унікальність/стереотипність рольового статусу тощо.

Порівняльний аналіз експериментальних даних засвідчив статистично вірогідну відмінність у командах із різним типом взаємодії за показником «діючий» ($N = 7,81$; $p < 0,050$; $v = 3$). Найвищі значення показника (11,92±6,8) за даним параметром було виявлено у командах спільно-індивідуального типу взаємодії. Основною якістю спортсменів цих команд є дисциплінованість; вони упорядковано підходять до дорученої їм роботи. Також слід відмітити такі

особливості, як організованість, свідомість, прихильність до виконання зобов'язань, серйозне ставлення до будь-якої справи, надійність, практичність, терпимість до оточуючих і консервативність. Натомість найменшою мірою цей показник виражено у представників команд зі спільно-синергічним ($8,29 \pm 4,8$) та спільно-взаємопов'язаним типом взаємодії.

Статистична відмінність експериментальних даних спостерігалась за показником «той, хто доводить до кінця» ($H = 10,59$; $p \leq 0,01$; $\nu = 3$). Найвищі значення ($11,29 \pm 5,7$) зареєстровано в спортивних командах зі спільно-синергічним типом взаємодії. Спортсмени цієї групової ролі прагнуть узгодженості та послідовності спільних дій, схильні до досягнення досконалості в усьому, за що беруться, та непохитні у досягненні наміченого. Натомість, найменше значення за показником «завершувач» було зафіксовано у спортсменів зі спільно-індивідуальним типом взаємодії ($8,61 \pm 6,3$). Решта показників не мала статистично значущих відмінностей.

Порівняльний аналіз *групової ідентичності* у спортивних командах із різним типом взаємодії, дані наведено у таблиці 3.2. Виявлено достовірну відмінність за показниками «валентність ідентифікації» ($H = 10,08$; $p < 0,017$; $\nu=3$) та «графічна шкала оцінки організаційної ідентичності» ($H = 31,05$; $p < 0,001$; $\nu = 3$).

За показником «валентність ідентифікації» найвищі значення виявлено у командах зі спільно-послідовним типом взаємодії ($10,15 \pm 5,8$), наявність високого рівня валентності ідентифікації є якістю адаптивного стану ідентичності, оскільки це пов'язано з наполегливістю в досягненні мети, точністю і відповідальністю, організованою спрямованістю, соціальною сміливістю, активністю та впевненістю в собі. Позитивна валентність відповідає адекватній самооцінці ідентичності. Найменше значення за цією ознакою було зафіксовано у командах зі спільно-індивідуальним ($5,16 \pm 3,3$) та спільно-синергічним ($5,63 \pm 3,8$) типом взаємодії, що характеризується такими ознаками в групі, як імпульсивність, тривожність, вразлива невпевненість у

своїх силах, стриманість, що, очевидно, є наслідком негативної і нейтральної валентності та відповідає неадекватно-заниженій і нестійкій самооцінці.

Таблиця 3.2

**Порівняльна характеристика показників групової ідентичності
спортивної команди із різним типом взаємодії**

Показник	Тип групової взаємодії				Н	р
	Спільно-взаємопов'язаний <i>n</i> = 213	Спільно-індивідуальний <i>n</i> = 36	Спільно-послідовний <i>n</i> = 16	Спільно-синергічний <i>n</i> = 60		
	$\bar{x} \pm S$	$\bar{x} \pm S$	$\bar{x} \pm S$	$\bar{x} \pm S$		
Самокатегоризація	11,32 ± 2,8	11,43 ± 2,6	12,31 ± 5,1	11,49 ± 3,2	2,13	0,545
Валентність ідентифікації	6,62 ± 4,3	5,16 ± 3,3	10,15 ± 5,8	5,63 ± 3,8	10,08	0,017*
Емоційна прив'язаність	17,11 ± 8,7	17,11 ± 3,4	15,46 ± 3,5	17,25 ± 3,1	5,59	0,133
Спільність групових цілей і цінностей	14,32 ± 3,0	15,19 ± 3,3	15,69 ± 2,7	14,66 ± 2,8	5,40	0,145
Середнє значення	12,34 ± 3,0	12,22 ± 1,8	13,40 ± 2,9	12,26 ± 2,0	1,85	0,604
Графічна шкала оцінки організаційної ідентичності	5,54 ± 1,1	5,81 ± 1,4	5,69 ± 1,7	6,32 ± 1,1	31,05	0,001*

Примітка: * – показники, які є достовірно відмінними за *H*-критерієм (*n*=325, *v*=3, $H_{кр}(p \leq 0,05) = 7,81$; $H_{кр}(p \leq 0,01) = 11,34$; $H_{кр}(p \leq 0,001) = 16,27$)

За показником «графічна шкала оцінки організаційної ідентичності» найвищі значення (6,32 ± 1,1) виявлено в командах зі спільно-синергічним типом взаємодії, що пояснюється щільністю зв'язків системи індивід-команда, процесом самоотождоження однієї особи з іншою, з командою, особисте прийняття зовнішніх цінностей, норм, зразків та традицій.

Найменше значення (5,54 ± 1,1) було зафіксовано у спортивних команд зі спільно-взаємопов'язаним типом взаємодії, що, вірогідно, є невдосконалим

механізмом спортивної соціалізації індивіда, прийняття ним певних ролей та групових норм, усвідомлення групової належності.

Натомість за показниками «самокатегоризація», «емоційна прив'язаність», «спільність групових цілей і цінностей» та «середнє значення» статистично вірогідних відмінностей не виявлено.

При порівняльному аналізі результатів *групової суб'єктності* у спортивних командах із різним типом взаємодії (табл. 3.3) було виявлено достовірну відмінність у показниках «рефлексуюча суб'єктність» ($H = 9,62$; $p < 0,022$; $v = 3$).

Таблиця 3.3

Порівняльна характеристика показників групової суб'єктності у спортивних командах із різним типом взаємодії

Показник	Тип групової взаємодії				Н	р
	Спільно-взаємопов'язаний $n = 213$	Спільно-індивідуальний $n = 36$	Спільно-послідовний $n = 16$	Спільно-синергічний $n = 60$		
	$\bar{x} \pm S$	$\bar{x} \pm S$	$\bar{x} \pm S$	$\bar{x} \pm S$		
Потенційна суб'єктність	39,78 ± 6,9	39,63 ± 4,2	39,61 ± 4,7	39,78 ± 6,5	2,07	0,557
Реальна суб'єктність	39,75 ± 7,7	39,77 ± 4,4	39,64 ± 4,5	39,69 ± 7,4	2,53	0,470
Рефлексуюча суб'єктність	38,29 ± 7,4	38,53 ± 3,5	38,49 ± 4,3	38,43 ± 7,4	9,62	0,022*
Середнє значення	39,27 ± 5,8	39,31 ± 3,1	39,25 ± 3,5	39,30 ± 5,7	3,31	0,346

Примітка: * – показники, які є достовірно відмінними за H -критерієм ($n = 325$, $v=3$, $H_{кр}(p \leq 0,05) = 7,81$; $H_{кр}(p \leq 0,01) = 11,34$)

Найрезультативніші значення за цим параметром було виявлено у спортивних командах зі спільно-індивідуальним типом взаємодії ($38,53 \pm 3,5$). Це вказує на психологічну єдність та розвинене почуття «Ми» в команді, яка здатна оцінювати власний потенціал, співвідносити його з груповими домаганнями, здійснювати самоаналіз власних сильних і слабких сторін, а також спільно обговорювати мету і завдання, які стоять перед командою.

Найнижчі показники ($38,29 \pm 7,4$) виявлено у командах спільно-взаємопов'язаного типу взаємодії, що, вочевидь, характеризується заниженням групової саморефлексії. У решті показників групової суб'єктності статистично вірогідних відмінностей виявлено не було.

Аналіз відмінностей у характеристиках *групової взаємодії* спортивних команд із різним типом взаємодії виявив існування певних відмінностей (табл. 3.4). Зокрема, встановлено вірогідні відмінності за показниками «організованість команди» ($H = 16,73$; $p < 0,001$; $v = 3$), «психологічний клімат» ($H = 24,59$; $p < 0,001$; $v = 3$), «оцінка ступеня розвитку» ($H = 15,35$; $p < 0,001$; $v = 3$) та «середнє значення» ($H = 12,4$; $p < 0,012$; $v = 3$).

За показником «організованість команди» найбільш результативні значення виявлено у командах зі спільно-індивідуальним ($43,19 \pm 4,0$) та дещо менші значення ($43,00 \pm 6,4$) – спільно-синергічним типом взаємодії. Це вказує на високий командний рівень відповідальності бездоганно виконувати спільну діяльність у напружених умовах з мінімальним розмахом кращих і гірших результатів. Члени команди більш значущим вважають узгодження спільної діяльності та ретельну розробку плану, необхідного для досягнення загально-групової мети. Найменш результативні показники ($38,23 \pm 5,8$) виявлено у спортивних командах зі спільно-послідовним типом взаємодії, що пояснюється заниженими якостями колективу: спрямованості, самоствердження, лідерства, єдності дій, стрес-стійкості і міжгрупової єдності.

Привертає увагу і те, що найвищі значення за показниками «психологічний клімат» також зареєстровано у командах зі спільно-синергічним ($43,41 \pm 4,5$) та спільно-індивідуальним ($43,35 \pm 4,9$) типом взаємодії. Це пояснюється відображенням рівня емоційного задоволення учасників команди на тлі включення їх у високоорганізовану спільну діяльність, яка проявляється в меншій кількості конфліктних ситуацій усередині команди, а в цілому, в розкритті їх потенційних можливостей. Меншою мірою цей показник виражено у командах зі спільно-послідовним типом взаємодії ($39,23 \pm 7,0$).

**Порівняльна характеристика показників групової взаємодії у
спортивних командах із різним типом взаємодії**

Показник	Тип групової взаємодії				Н	р
	Спільно-взаємопов'язаний $n = 213$	Спільно-індивідуальний $n = 36$	Спільно-послідовний $n = 16$	Спільно-синергічний $n = 60$		
	$\bar{x} \pm S$	$\bar{x} \pm S$	$\bar{x} \pm S$	$\bar{x} \pm S$		
Спрямованість активності	41,06 ± 5,6	41,86 ± 5,3	39,08 ± 6,0	41,66 ± 5,7	5,43	0,143
Організованість	40,81 ± 5,9	43,19 ± 4,0	38,23 ± 5,8	43,00 ± 6,4	16,73	0,001*
Інтелектуальна комунікативність	41,01 ± 5,7	41,97 ± 5,0	39,85 ± 6,2	41,22 ± 6,2	2,85	0,416
Психологічний клімат	40,47 ± 5,4	43,35 ± 4,9	39,23 ± 7,0	43,41 ± 4,5	24,59	0,001*
Оцінка ступеня розвитку	163,35 ± 19,6	170,37 ± 17,0	156,39 ± 21,9	169,29 ± 19,9	15,35	0,001*
Середнє значення	40,84 ± 5,65	42,59 ± 4,79	39,10 ± 6,25	42,32 ± 5,70	12,40	0,012*

Примітка: * – показники, які є достовірно відмінними за Н-критерієм ($n = 325$, $v=3$, $N_{кр} (p \leq 0,05) = 7,81$; $N_{кр} (p \leq 0,01) = 11,34$; $N_{кр} (p \leq 0,001) = 16,27$)

За показником «оцінка ступеня розвитку» найвищі дані загальної суми за всіма інтегративними властивостями було зареєстровано у командах зі спільно-індивідуальним ($170,37 \pm 17,0$) та спільно-синергічним ($169,29 \pm 19,9$) типом взаємодії, найменші значення ($156,39 \pm 21,9$) – у командах із спільно-послідовним типом взаємодії.

Вірогідна відмінність показників середнього значення «групової взаємодії» ($N = 12,40$; $p < 0,012$; $v = 3$) засвідчує найвищі значення ($42,59 \pm 4,79$) у командах із спільно-індивідуальним типом взаємодії.

Аналіз показників *групової організованості* наведено у таблиці 3.5, який продемонстрував наявність суттєвих відмінностей за трьома досліджуваними показниками у спортивних командах із різним типом взаємодії.

Таблиця 3.5

Порівняльна характеристика показників групової організованості у спортивних командах із різним типом взаємодії

Показник	Тип групової взаємодії				Н	р
	Спільно-взаємопов'язаний <i>n</i> = 213	Спільно-індивідуальний <i>n</i> = 36	Спільно-послідовний <i>n</i> = 16	Спільно-синергічний <i>n</i> = 60		
	$\bar{x} \pm S$	$\bar{x} \pm S$	$\bar{x} \pm S$	$\bar{x} \pm S$		
Спрацьованість	65,37 ± 17,8	73,05 ± 14,3	73,15 ± 10,8	74,51 ± 20,2	22,63	0,001*
Психологічна сумісність	64,16 ± 20,5	66,74 ± 19,2	64,62 ± 20,3	72,27 ± 20,2	10,51	0,015*
Успішність у виконанні поставлених спортивних завдань	64,77 ± 18,8	65,22 ± 18,7	64,62 ± 25,1	78,51 ± 16,1	30,53	0,001*
Середнє значення	64,77 ± 17,1	68,34 ± 13,0	67,46 ± 14,7	75,1 ± 15,0	20,97	0,001*

Примітка: * – показники, які є достовірно відмінними за *H*-критерієм (*n* = 325, *v* = 3, $H_{кр}(p \leq 0,05) = 7,81$; $H_{кр}(p \leq 0,01) = 11,34$; $H_{кр}(p \leq 0,001) = 16,27$)

Статистично достовірну відмінність результатів виявлено у показника «спрацьованість» (*N* = 22,63; *p* < 0,001; *v* = 3). Важливо, що найвищі значення за цим показником зареєстровано у спортивних командах спільно-синергічного (74,51 ± 20,2), спільно-послідовного (73,15 ± 10,8) та спільно-індивідуального (73,05 ± 14,3) типів взаємодії, що пояснюється проявом функціонально-рольової узгодженості, яка відображає рівень розвитку таких соціально-психологічних механізмів спільної діяльності, як внутрішньо командна взаємодія, взаєморозуміння, взаємодопомога, взаємодовіра між усіма учасниками, толерантність, а також припускає високий ступінь синхронності дій учасників команди, які самостійно долучаються до реалізації тієї чи іншої функції залежно від її доцільності і необхідності для досягнення спільної мети.

Тісна спільна дія, взаємозв'язок і взаємовплив членів команди надають їй стабільність і стійкість. Меншою мірою цей показник виражається у командах зі спільно-взаємопов'язаним типом взаємодії.

За показником «психологічна сумісність» ($H = 10,51$; $p = 0,015$; $v = 3$) найвищі значення виявлено у спортивних командах зі спільно-синергічним типом взаємодії ($72,27 \pm 20,2$), що вказує на здатність представників цих команд знайти порозуміння один з одним для передачі інформації і координації зусиль, взаємодоповнювати дії в умовах спільної діяльності так, щоб команда становила цілісність в оптимальному поєднанні. Найнижчі показники ($64,16 \pm 20,5$) зафіксовано у команд зі спільно-взаємопов'язаним типом взаємодії.

Встановлено існування відмінностей у командах за показниками «успішність виконання поставлених спортивних завдань» ($H = 30,53$; $p < 0,001$; $v = 3$). Виявлено найвищі значення у спортивних командах зі спільно-синергічним типом взаємодії ($78,51 \pm 16,1$). Виражається це підвищеним задоволенням партнерів спільними діями, досягненням спільних завдань, а також позитивною емоційною розрядкою після успішного подолання труднощів під час змагань. Водночас меншою мірою цей показник виражається у командах зі спільно-взаємопов'язаним ($64,77 \pm 18,8$) та спільно-послідовним ($64,62 \pm 25,1$) типом взаємодії.

Вірогідна відмінність показників середнього значення «групової організованості» ($H = 20,97$; $p < 0,001$; $v = 3$) засвідчує найвищі значення ($75,1 \pm 15,0$) у командах із спільно-синергічним типом взаємодії.

Порівняльна характеристика показників *групової самооцінки* спортивних команд із різним типом взаємодії засвідчує відмінність за усіма показниками «здібність групи вирішувати складні ситуації» ($H = 11,35$; $p < 0,01$; $v = 3$), «фізична підготовленість команди» ($H = 8,19$; $p < 0,042$; $v = 3$), «технічна підготовленість команди» ($H = 28,83$; $p < 0,001$; $v = 3$), «тактична підготовленість команди» ($H = 17,28$; $p < 0,001$; $v = 3$), «ефективність командної

взаємодії» ($N = 42,64$; $p < 0,001$; $\nu = 3$) та «середнє значення» ($N=27,66$; $p<0,001$; $\nu = 3$). Результати аналізу наведено в таблиці 3.6.

Таблиця 3.6

**Порівняльна характеристика показників групової самооцінки
спортивної команди із різним типом взаємодії**

Показник	Тип групової взаємодії				Н	р
	Спільно-взаємопов'язаний $n = 213$	Спільно-індивідуальний $n = 36$	Спільно-послідовний $n = 16$	Спільно-синергічний $n = 60$		
	$\bar{x} \pm S$	$\bar{x} \pm S$	$\bar{x} \pm S$	$\bar{x} \pm S$		
Здібність групи вирішувати складні ситуації	$7,56 \pm 1,5$	$7,78 \pm 1,5$	$7,76 \pm 1,1$	$8,10 \pm 1,5$	11,35	0,01*
Фізична підготовленість команди	$7,80 \pm 1,5$	$8,00 \pm 1,1$	$7,92 \pm 1,0$	$8,37 \pm 1,1$	8,19	0,042*
Технічна підготовленість команди	$7,27 \pm 1,5$	$7,57 \pm 1,4$	$7,85 \pm 1,4$	$8,49 \pm 1,5$	28,83	0,001*
Тактична підготовленість команди	$7,44 \pm 1,7$	$7,76 \pm 1,5$	$7,85 \pm 1,5$	$8,44 \pm 1,1$	17,28	0,001*
Ефективність командної взаємодії	$7,59 \pm 1,5$	$8,44 \pm 1,4$	$8,31 \pm 1,3$	$8,74 \pm 1,6$	42,64	0,001*
Середнє значення	$7,53 \pm 1,3$	$7,91 \pm 1,0$	$7,91 \pm 1,0$	$8,43 \pm 1,0$	27,66	0,001*

Примітка: * – показники, які є достовірно відмінними за H -критерієм ($n=325$, $\nu=3$, $H_{кр}(p \leq 0,05) = 7,81$; $H_{кр}(p \leq 0,01) = 11,34$; $H_{кр}(p \leq 0,001) = 16,27$)

Ймовірно, цей факт пов'язаний, по-перше, зі станом підготовленості команд, який об'єктивно відрізняється на різних етапах підготовки, по-друге, з наявністю суттєвих відмінностей в оцінці значущості певного виду підготовки для досягнення спільного командного результату.

Найвищі значення за показником «здібність групи вирішувати складні ситуації» виявлено у команд із спільно-синергічним типом взаємодії ($8,10 \pm 1,5$). Цей факт можна пояснити сукупністю значущих для спортсменів подій і пов'язаних з ними потреб, цінностей і уявлень, що впливають на їх групову

поведінку і світогляд у конкретний період підготовчого змагального циклу чи змагального періоду, а також цілеспрямованим використанням ресурсів міжособистісних відносин. Натомість найнижчий рівень цього показника ($7,56 \pm 1,5$) зареєстровано у командах зі спільно-взаємопов'язаним типом взаємодії, що може бути пов'язано з невисокою питомою вагою спільних дій спортсменів, їх правильним і швидким вибором моменту вирішального впливу, сміливості та наполегливості у важких ситуаціях, націлених на досягнення успіху, зміну і подолання труднощів.

За показником «фізична підготовленість команди» найвищі значення зареєстровано у команд спільно-синергічного ($8,37 \pm 1,1$) та спільно-індивідуального ($8,00 \pm 1,1$) типів взаємодії, що вказує на оцінку досягнутого певного рівня розвитку фізичних якостей спортсменів, сформованості набутих рухових навичок і вмінь, необхідних для успішного виконання тієї або іншої діяльності. Натомість спортсмени команд спільно-взаємопов'язаного та спільно-послідовного типів взаємодії засвідчили нижчі результати, враховуючи фізичні якості своєї команди.

Було виявлено достовірну відмінність у показниках, які характеризують «технічну підготовленість команди». Найвищі показники виявили в командах спільно-синергічного типу взаємодії ($8,49 \pm 1,5$), що аргументується технічною підготовкою спортсменів, чітким виконанням широкого спектру технічних дій, вдосконаленням координаційної структури елементів руху та ступенем відчуття спільних дій партнерів для досягнення командного результату. Найнижчий показник ($7,27 \pm 1,5$) зафіксовано у команд зі спільно-взаємопов'язаним типом взаємодії.

Привертає увагу і те, що найвищий показник «тактичної підготовленості команди» також зареєстровано у командах зі спільно-синергічним типом взаємодії ($8,44 \pm 1,1$), і засвідчує, що тактична підготовленість – це найраціональніший спосіб використання технічних дій у конкретній ситуації змагальної діяльності, яка забезпечує досягнення результату при мінімальних енергозатратах організму спортсмена. Водночас тактична підготовленість

щільно пов'язана з технічною підготовленістю. Найнижчі показники виявлено в командах зі спільно-взаємопов'язаним типом взаємодії ($7, 44 \pm 1,7$). Ймовірно, це пояснюється тим, що вона повною мірою розвинена у цих командах.

Достовірна відмінність спостерігається у показниках «ефективність командної взаємодії». Найвище значення цього показника виявлено у командах зі спільно-синергічним типом взаємодії ($8,74 \pm 1,6$). Найнижчі – у команді з спільно-взаємопов'язаним типом взаємодії ($7,59 \pm 1,5$). Це можна пояснити різним ступенем розвитку навичок взаємодії партнерів по команді, яка змінює діяльність, що виконується і перестає бути індивідуальною, а стає формою спільної діяльності. За показниками «середнього значення» вірогідна відмінність може свідчити не тільки про дійсний актуальний стан, а й про різні критерії оцінювання рівня підготовленості, якими керуються спортсмени різних спортивних команд.

За показниками оцінки *групової ефективності спортивної команди* сприйняття спортсменами здібностей своєї команди організувати та виконувати заплановані дії є необхідними для реалізації поставлених командних завдань таблиця 3.7.

Таблиця 3.7

Порівняльна характеристика показників групової ефективності у спортивних командах із різним типом взаємодії

Показник	Тип групової взаємодії				Н	р
	Спільно-взаємопов'язаний $n = 213$	Спільно-індивідуальний $n = 36$	Спільно-послідовний $n = 16$	Спільно-синергічний $n = 60$		
	$\bar{x} \pm S$	$\bar{x} \pm S$	$\bar{x} \pm S$	$\bar{x} \pm S$		
Здібність	$30,96 \pm 5,5$	$32,86 \pm 4,7$	$31,08 \pm 4,7$	$33,93 \pm 3,2$	16,33	0,001*
Єдність	$30,30 \pm 5,5$	$30,95 \pm 5,6$	$29,62 \pm 4,8$	$31,29 \pm 6,4$	2,59	0,458
Стійкість	$30,53 \pm 5,0$	$28,97 \pm 5,6$	$30,85 \pm 4,4$	$32,19 \pm 4,1$	11,09	0,011*
Підготовленість	$30,99 \pm 5,5$	$33,00 \pm 5,6$	$30,85 \pm 4,8$	$34,34 \pm 3,9$	17,71	0,001*
Зусилля	$30,90 \pm 5,1$	$31,76 \pm 4,8$	$30,23 \pm 4,7$	$33,12 \pm 4,8$	9,77	0,021*
Середнє значення	$30,74 \pm 4,5$	$31,51 \pm 4,2$	$30,52 \pm 4,0$	$32,97 \pm 3,3$	11,40	0,009*

Примітка: * – показники, які є достовірно відмінними за Н-критерієм ($n=325, v=3, N_{кр}(p \leq 0,05) = 7,81; N_{кр}(p \leq 0,01) = 11,34; N_{кр}(p \leq 0,001) = 16,27$)

Докладний опис адаптації опитувальника представлений нами в підрозділі 3.4. Встановлено відмінність у спортивних командах із різним типом взаємодії за показником «здібність» ($N = 16,33$; $p < 0,001$; $\nu = 3$). Так, найвище значення ($33,93 \pm 3,2$) виявлено у командах зі спільно-синергічним типом взаємодії, що трактує їх швидке набуття, закріплення і ефективне використання знань, умінь і навичок на практиці, можливості демонструвати набутий досвід більш високої майстерності, ніж суперник. Натомість найнижче значення за цим показником виявлено у командах зі спільно-взаємопов'язаним та спільно-індивідуальним типом взаємодії ($30,96 \pm 5,5$).

Статистичну відмінність даних виявлено за показником «стійкість» ($N=11,09$; $p < 0,011$; $\nu = 3$). Найбільш результативні значення за даним показником було виявлено у командах зі спільно-синергічним типом взаємодії ($32,19 \pm 4,1$), що вказує на підвищену командну оцінку опору можливим невдачам, а також стійкий стан до переповненої непохитності, рішучості та наполегливості у спільних діях у реалізації поставлених командних завдань. Менш результативні показники мали схильність виявляти спортсмени у командах зі спільно-взаємопов'язаним ($30,53 \pm 5,0$) та спільно-послідовним ($30,85 \pm 4,4$) типом взаємодії. Ймовірно, це можна пояснювати командною невпевненістю у подоланні багатьох, в тому числі раптово виникаючих перешкод різного ступеня складності.

Натомість статистично достовірну відмінність зафіксовано за показником «підготовленість» ($N = 17,71$; $p < 0,001$; $\nu = 3$). Найвищі значення ($34,34 \pm 3,9$) було виявлено у командах зі спільно-синергічним типом взаємодії, що, очевидно, є наслідком внутрішньо психологічного налаштування та в кінцевому результаті визначає позитивну динаміку спільної діяльності спортсменів. Найнижчий показник зафіксовано у командах зі спільно-взаємопов'язаним ($30,99 \pm 5,5$) та спільно-послідовним ($30,85 \pm 4,8$) типом взаємодії, що, очевидно залежить від нестабільності у продуктивності команди та успішності її діяльності.

Статистично вірогідна відмінність спостерігається за показником «зусилля» ($H = 9,77; p < 0,021; \nu = 3$). Найвищі значення було виявлено в командах зі спільно-синергічним типом взаємодії ($34,34 \pm 3,9$), що вказує на високу оцінку командних реальних можливостей, необхідних для виконання спільної діяльності, спрямованої на досягнення заданої мети. Водночас найнижчий показник ($30,23 \pm 4,7$) зафіксовано у командах із спільно-послідовним типом взаємодії.

Зафіксовано також достовірну відмінність за показником «середнього значення» ($H = 11,40; p < 0,009; \nu = 3$). Найвище значення ($32,97 \pm 3,3$) зафіксовано у спортивних командах зі спільно-синергічним типом взаємодії, що обґрунтовує попередні дані. За показником, що характеризує оцінку спільності у діях «єдність» у спортивних командах, достовірних відмінностей не виявлено.

Відповідно до аналізу статистично достовірних відмінностей за показниками групової ефективності спортивних команд із різним типом взаємодії було здійснено ранжування даних та встановлено рейтинг спортивних команд (табл. 3.8).

Таблиця 3.8

Рейтинг типів взаємодії за показниками групової ефективності

Показник	Тип групової взаємодії			
	Спільно-взаємопов'язаний	Спільно-індивідуальний	Спільно-послідовний	Спільно-синергічний
Здібність	1	3	2	4
Єдність	2	3	1	4
Стійкість	2	1	3	4
Підготовленість	2	3	1	4
Зусилля	2	3	1	4
Сума рангів	9	13	8	20

Найвищу суму рангів зафіксовано в командах зі спільно-синергічним типом взаємодії (20). Відзначимо, що за усіма показниками групової ефективності спостерігаються найвищі значення. Дещо нижчий показник у командах зі спільно-індивідуальним типом взаємодії (13). Найнижчі показники зафіксовано у командах зі спільно-взаємопов'язаним (9) та спільно-

послідовним (8) типом взаємодії. Очевидно, команди зі спільно-синергічним типом взаємодії переважають тісністю відносин та високою узгодженістю спільних дій членів команди заради досягнення високого групового результату.

На основі ранжування середньостатистичних даних якісних показників ефективності спільної діяльності було встановлено рейтинг спортивних команд із різним типом взаємодії. За найвище значення показника присвоювалось 4, найнижче – 1 бал (табл. 3.9).

Таблиця 3.9

Рейтинг типів взаємодії з якісними показниками спільної діяльності

Показник	Тип групової взаємодії			
	Спільно-взаємопов'язаний	Спільно-індивідуальний	Спільно-послідовний	Спільно-синергічний
Групові ролі	2	4	1	3
Групова ідентичність	3	1	4	2
Групова суб'єктність	2	4	1	3
Групова взаємодія	2	4	1	3
Групова організованість	1	3	2	4
Групова самооцінка	1	2	3	4
Сума рангів	11	18	12	19

Найвищу суму рангів (19) зафіксовано в командах зі спільно-синергічним типом взаємодії. Найнижчі показники за сумою рангів (11) зафіксовано у команд зі спільно-взаємопов'язаним типом взаємодії. Проміжне друге і третє значення суми рангів відповідно отримали у спільно-індивідуального (18) і спільно-послідовного (12) типу взаємодії. Достовірність отриманих результатів обумовлена ступенем відчуття спільності зусиль для досягнення групового результату. Індивідуальна міра зусилля спортсменів команди спільно-синергічного типу взаємодії, оцінка та відчуття дій партнера створюють фон для кристалізації цілісного групового ресурсу команди.

Очевидно, даний тип взаємодії психологічно є найбільш чутливим до взаємних дій партнерів, що визначає сумарну ефективність та в підсумку відображається на груповому результаті. Натомість спортсмени зі спільно-взаємопов'язаним типом взаємодії таку спільність відчувають найменше,

мабуть, надмірно високий рівень внутрішньогрупового суперництва негативно впливає на спільну групову діяльність.

3.2. Відмінності спільної діяльності спортсменів різних кваліфікаційних груп

Розвиток спільної діяльності в групах спортсменів різної кваліфікації залежить від знань, здібностей, умінь і навичок кожного її члена. Водночас участь у спільній діяльності збагачує знання кожного спортсмена, удосконалює його здібності та навички. Ефективність спільної діяльності спортивної команди традиційно пов'язують з розвитком індивідуальних умінь конкретної спортивної спеціалізації, ступенем компетентності у питаннях регуляції персональної активності для досягнення спільної мети, якістю навичок групової (командної) взаємодії. Проте реальне підвищення ефективності спільної діяльності не відбувається лінійним шляхом. Якість спільних дій спортивної команди часто відзначається унікальністю командної взаємодії, особливостями функціональних навантажень кожного з її учасників, інтелектуальними, емоційними та поведінковими ресурсами конкретного колективного суб'єкта.

Інтенсифікації внутрішньогрупової взаємодії, яка неодмінно відбувається в процесі ускладнення групових завдань, призводить до появи асиметричності індивідуальних внесків у спільні здобутки. З одного боку, спільна діяльність збагачує компетентність кожного спортсмена, удосконалює його здібності та навички. З іншого – персоналізується простір його індивідуальної ефективності, детермінуються зусилля і наполегливість у складних ситуаціях. Висуваються певні вимоги, сумарна кількість яких складає потенційну функціональну спроможність команди, детермінуючи ефективність спільної діяльності.

Наступним завданням дослідження передбачалося встановити відмінності спільної діяльності в групах спортсменів різної кваліфікації. Ми спробували простежити особливості розвитку ефективності спільної діяльності, співставляючи між собою якісні її показники, отримані у групах спортсменів

різної спортивної кваліфікації. Для цього було сформовано чотири групи за рівнем спортивної кваліфікації: І-р, КМС, МС, МСМК. Для вирішення поставленого завдання здійснено статистичний аналіз достовірності змін у групах спортсменів різної кваліфікації, за Н-критерію Крускала – Уолліса.

В результаті аналізу показників *групових ролей* (дані наведено у табл. 3.10) значних розбіжностей у групах спортсменів різної кваліфікації не виявлено.

Таблиця 3.10

**Порівняльна характеристика показників групових ролей
у групах спортсменів різної кваліфікації**

Показник	Рівень спортивної кваліфікації				Н	р
	І р <i>n</i> = 180	КМС <i>n</i> = 70	МС <i>n</i> = 58	МСМК <i>n</i> = 17		
	$\bar{x} \pm S$	$\bar{x} \pm S$	$\bar{x} \pm S$	$\bar{x} \pm S$		
Діючий	9,26 ± 5,2	8,33 ± 5,0	9,21 ± 5,2	10,56 ± 6,2	2,36	0,500
Голова	8,43 ± 5,2	8,07 ± 6,0	6,62 ± 3,7	7,00 ± 5,0	4,46	0,215
Порушник спокою	9,49 ± 5,4	8,99 ± 6,1	10,06 ± 6,9	11,50 ± 5,0	5,59	0,133
Мислитель	6,98 ± 4,9	6,97 ± 5,5	6,68 ± 4,5	7,31 ± 5,1	0,17	0,982
Дослідник ресурсів	8,36 ± 5,3	7,31 ± 5,6	8,00 ± 5,9	5,81 ± 2,9	4,84	0,183
Оцінювач	6,52 ± 5,0	6,86 ± 5,3	6,65 ± 4,5	7,88 ± 6,9	0,26	0,967
Колективіст	11,16 ± 5,8	12,14 ± 7,7	11,67 ± 6,5	8,81 ± 3,9	3,41	0,333
Доводить до кінця	8,92 ± 5,2	9,43 ± 5,1	10,31 ± 5,3	10,75 ± 7,9	4,17	0,243
Середнє значення	8,64 ± 0,5	8,51 ± 1,0	8,65 ± 0,5	8,74 ± 0,2	2,65	0,448

Примітка: * – показники, які є достовірно відмінними за Н-критерієм (*n*=325, *v*=3, $N_{кр} (p \leq 0,05) = 7,81$; $N_{кр} (p \leq 0,01) = 11,34$). У цій і наступних таблицях: МСМК – майстри спорту міжнародного класу; МС – майстри спорту; КМС – кандидати в майстри спорту; І розряд

Концепція рольового репертуару визначає способи формування команд, що включають окремих особистостей з урахуванням їх індивідуальних особливостей і здібностей. Число корисних ролей обмежена, і успіх роботи команди залежить від поєднання ролей і від того, наскільки добре вони виконуються. Маючи певну інформацію про те, наскільки характери і здібності

членів команди узгоджуються з вимогами призначених для них ролей у команді, ми можемо дати об'єктивний прогноз щодо успішності командних дій.

За показниками рівня *групової ідентичності* у групах спортсменів різної кваліфікації достовірну значущість було встановлено в показниках «валентність ідентифікації» ($N = 22,61$; $p < 0,001$; $v = 3$), «емоційна прив'язаність» ($N = 25,41$; $p < 0,001$; $v = 3$), «спільність групових цілей і цінностей» ($N = 12,47$; $p < 0,006$; $v = 3$), «середнє значення» ($N = 12,75$; $p < 0,005$; $v = 3$) та «графічна шкала оцінки організаційної ідентифікації» ($N = 30,99$; $p < 0,001$; $v = 3$) (табл. 3.11).

Таблиця 3.11

**Порівняльна характеристика показників групової ідентичності
у групах спортсменів різної кваліфікації**

Показник	Рівень спортивної кваліфікації				Н	р
	I р $n = 180$	КМС $n = 70$	МС $n = 58$	МСМК $n = 17$		
	$\bar{x} \pm S$	$\bar{x} \pm S$	$\bar{x} \pm S$	$\bar{x} \pm S$		
Самокатего- ризація	11,09 ± 2,8	11,69 ± 3,3	11,69 ± 3,3	12,47 ± 3,1	7,36	0,061
Валентність ідентифікації	6,49 ± 4,3	5,12 ± 3,8	5,12 ± 3,8	4,59 ± 3,9	22,61	0,001*
Емоційна прив'язаність	16,94 ± 9,4	16,47 ± 3,3	17,57 ± 3,5	19,18 ± 2,1	25,41	0,001*
Спільність групових цілей і цінностей	14,07 ± 2,8	15,26 ± 3,4	14,95 ± 2,8	15,18 ± 2,7	12,47	0,006*
Середнє значення	12,15 ± 3,1	12,79 ± 2,1	12,33 ± 2,0	12,85 ± 2,0	12,75	0,005*
Графічна шкала оцінки організаційної ідентичності	5,46 ± 1,1	5,87 ± 1,3	6,07 ± 1,0	6,71 ± 1,0	30,99	0,001*

Примітка: * – показники, які є достовірно відмінними за *H*-критерієм ($n=325$, $v=3$, $H_{кр}(p \leq 0,05) = 7,81$; $H_{кр}(p \leq 0,01) = 11,34$; $H_{кр}(p \leq 0,001) = 16,27$)

За показником «валентність ідентифікації» привертає увагу факт протилежності в тенденції змін, отриманих у групах спортсменів, за якими найнижчі значення ($4,59 \pm 3,9$) виявлено у висококваліфікованих спортсменів. Напевно, члени конкретної команди, спортсмени найвищої кваліфікації можуть по-різному ставитися до самого факту приналежності до неї. Це відношення

багато в чому буде детермінуватися оцінкою індивідом самої команди, прийняття ним соціальних ролей та групових норм, усвідомлення групової належності та формування соціальних установок.

За показником «емоційна прив'язаність» найвищі показники ($19,18 \pm 2,1$) виявлено у спортсменів вищої кваліфікації. Статистична відмінність засвідчує, що спортсмени вищої кваліфікації швидше формують емоційну прихильність до своєї команди та значущість групового членства для індивіда, яка проявляється у вираженні почуття прихильності, приналежності до команди, емоційного залучення до спільної діяльності, переживанні успіхів і невдач команди як своїх власних та у сприйнятті критики стосовно команди і критики на свою адресу. За цим показником спортсмен може визначити, наскільки він ідентифікує себе з командою. Натомість найнижчий рівень цього показника ($16,47 \pm 3,3$) зареєстровано у групи спортсменів КМС.

Виявлено наявність відмінностей за показником «спільність групових цілей і цінностей», який передбачає інтерналізацію спортсменом групових характеристик (насамперед, цілей і цінностей), залучення їх у свою власну систему цілей і цінностей, «Я-концепція». Цілі та цінності є ключовими характеристиками команди як соціальної категорії, а їх поділ слід розглядати як продукт ідентифікації спортсмена з командою. Характерним є те, що тенденція зростання досліджуваних показників зафіксовано спочатку до рівня кваліфікації КМС ($15,26 \pm 3,4$), а потім виявлено незначне зниження до рівня МС ($14,95 \pm 2,8$) та подальше зростання у спортсменів вищого кваліфікаційного рівня ($15,18 \pm 2,7$).

За показником «графічна шкала оцінки організаційної ідентичності» ступінь зв'язку спортсмена з командою визначено тенденцію зростання даних відповідно з ростом їх кваліфікації і досягненням найвищого значення ($6,71 \pm 1,0$), що зафіксовано у спортсменів МСМК. Натомість найнижчі показники ($5,46 \pm 1,1$) – у групи спортсменів І р. Ця тенденція засвідчує передусім про сильніше сприйняття спортсменами вищої кваліфікації ступеня зв'язку між ними та командою.

Зафіксовано також достовірну відмінність за показником «середнього значення» ($H = 12,75$ $p < 0,005$; $\nu = 3$). Найвище значення ($12,85 \pm 2,0$) зафіксовано у групи спортсменів МСМК, що обґрунтовує попередні дані.

За показником «самокатегоризація», заснованим на подібності сприйнятих характеристик, атрибутів спортсмена і свого членства в команді, статистичної відмінності у групах спортсменів різної кваліфікації не виявлено, що вказує на відсутність суттєвих обставин, які обумовлювали б їх зміну.

Аналіз динаміки показників *групової суб'єктності* виявив статистично вірогідну відмінність за показником «рефлексуюча суб'єктність» у групах спортсменів різної кваліфікації (табл. 3.12).

Таблиця 3.12

Порівняльна характеристика показників групової суб'єктності у групах спортсменів різної кваліфікації

Показник	Рівень спортивної кваліфікації				Н	р
	Ір $n = 180$	КМС $n = 70$	МС $n = 58$	МСМК $n = 17$		
	$\bar{x} \pm S$	$\bar{x} \pm S$	$\bar{x} \pm S$	$\bar{x} \pm S$		
Потенційна суб'єктність	$39,75 \pm 6,8$	$39,82 \pm 6,8$	$39,71 \pm 5,3$	$39,71 \pm 5,8$	2,89	0,409
Реальна суб'єктність	$39,77 \pm 7,7$	$39,71 \pm 7,9$	$39,73 \pm 5,6$	$39,60 \pm 4,4$	0,99	0,804
Рефлексуюча суб'єктність	$38,28 \pm 7,4$	$38,35 \pm 6,2$	$38,50 \pm 6,4$	$38,54 \pm 6,4$	11,98	0,007*
Середнє значення	$39,27 \pm 5,6$	$39,29 \pm 6,1$	$39,31 \pm 4,8$	$39,28 \pm 3,3$	2,99	0,392

Примітка: * – показники, які є достовірно відмінними за *H*-критерієм ($n=325$, $\nu=3$, $H_{кр}(p \leq 0,05) = 7,81$; $H_{кр}(p \leq 0,01) = 11,34$)

Спостерігається динаміка змін даних, де найвище значення ($38,54 \pm 6,4$) зафіксовано у спортсменів вищого розряду. Зниження даних показників відбувається поступово до першого розряду ($H = 11,98$; $p < 0,007$; $\nu = 3$). З одного боку це можна пояснити тим, що з ростом кваліфікації спортсмени більш кваліфіковано здійснюють самооцінку власних потенціалів, співвідносять їх з груповими вимогами, проводять самоаналіз своїх сильних і слабких сторін, а з іншого боку, з набуттям майстерності виникає можливість

використовувати більш широкий набір ресурсів, здатність формулювати узгоджені думки і судження, в тому числі єдині уявлення про свої власні якості й особливості. Спортсмени нижчої кваліфікації прагнуть до піднесення почуття «Ми» в команді та усвідомлення психологічної єдності.

Водночас відсутні чітко виражені зміни за показниками «потенційна суб'єктність», «реальна суб'єктність» та «середнього значення».

При аналізі змін показників *групової взаємодії* у групах спортсменів із різним рівнем кваліфікації (табл. 3.13) виявлено вірогідну відмінність за показником «спрямованість активності» ($H = 8,8$; $p < 0,032$; $v = 3$), найвищі дані ($43,71 \pm 5,1$) зафіксовано у спортсменів МСМК, а найнижчі ($40,48 \pm 5,3$) – у спортсменів першого розряду. Це засвідчує те, що у спортсменів вищої кваліфікації краще сформований зміст тих цілей, інтересів і моральних цінностей команди, навколо яких об'єднується більшість його членів.

Таблиця 3.13

**Порівняльна характеристика показників групової взаємодії
у групах спортсменів різної кваліфікації**

Показник	Рівень спортивної кваліфікації				Н	р
	Ір $n = 180$	КМС $n = 70$	МС $n = 58$	МСМК $n = 17$		
	$\bar{x} \pm S$	$\bar{x} \pm S$	$\bar{x} \pm S$	$\bar{x} \pm S$		
Спрямованість активності	$40,48 \pm 5,3$	$41,17 \pm 5,8$	$42,64 \pm 5,9$	$43,71 \pm 5,1$	8,8	0,032*
Організованість	$40,68 \pm 5,6$	$41,30 \pm 6,0$	$42,47 \pm 6,5$	$45,41 \pm 4,5$	16,27	0,001*
Інтелектуальна комунікативність	$40,46 \pm 5,4$	$41,83 \pm 6,1$	$41,36 \pm 5,9$	$44,24 \pm 6,0$	9,27	0,026*
Психологічний клімат	$40,11 \pm 5,1$	$41,79 \pm 5,8$	$42,81 \pm 5,1$	$46,47 \pm 4,6$	34,88	0,001*
Оцінка ступеня розвитку	$161,73 \pm 18,9$	$166,09 \pm 19,8$	$169,28 \pm 19,8$	$179,83 \pm 18,4$	24,62	0,001*
Середнє значення	$40,43 \pm 5,35$	$41,52 \pm 5,93$	$42,32 \pm 5,86$	$44,96 \pm 5,07$	17,28	0,001*

Примітка: * – показники, які є достовірно відмінними за Н-критерієм ($n=325$, $v=3$, $H_{кр}(p \leq 0,05) = 7,81$; $H_{кр}(p \leq 0,01) = 11,34$; $H_{кр}(p \leq 0,001) = 16,27$)

Достовірна значущість встановлена за показником «організованість» ($N=16,27$; $p < 0,001$; $\nu = 3$). Відзначимо, що «організованість» виявилась стійкою до зростання і отримала найвищого значення ($45,41 \pm 4,5$) у спортсменів вищої кваліфікації (МСМК). Це свідчить, що члени команди становлять стійке єдине ціле та організовано взаємодіють у тому напрямі, який приносить загальнокомандний успіх. Зауважимо, що організованість є базовою якістю, яка визначає розвиток команди: чим вища організованість, тим більш самостійною є команда. У високоорганізованих командах актуалізується повнота відображення можливостей індивідів і адекватність оцінки ними один одного, що багато в чому визначає характер їх взаємодії та ефективність спільної діяльності.

Установлено достовірну значущість за показником «інтелектуальна комунікативність» ($N = 9,27$; $p < 0,026$; $\nu = 3$). Найвищі значення ($44,24 \pm 6,0$) зареєстровано у групи спортсменів вищої кваліфікації (МСМК), натомість найнижчі – у команд першого розряду ($40,46 \pm 5,4$). Це свідчить про здатність спортсменів вищої кваліфікації швидко і легко знаходити спільну мову у команді, приходити до спільної думки, встановлювати подібність суджень, чого не вистачає у спортсменів нижчої кваліфікації.

Статистичну достовірність змін виявлено за показником «психологічний клімат» ($N = 34,88$; $p < 0,001$; $\nu = 3$). Найвищі значення ($46,47 \pm 4,6$) зареєстровано у групи спортсменів МСМК, натомість найнижчі – у команд першого розряду ($40,11 \pm 5,1$). Це свідчить про те, що спортсмени з підвищенням кваліфікації більш чітко формують динаміку розвитку психологічного клімату, яка виражається рівнем емоційного задоволення, доброзичливістю, симпатією та взаємним тяжінням один до одного, де успіхи чи невдачі команди в цілому яскраво переживаються усіма її членами, а також імпонує бути разом та брати участь у спільних діях.

Аналогічна тенденція статистично достовірних змін у групах спортсменів різної кваліфікації фіксується за показником «оцінка ступеня розвитку» ($N=24,62$; $p < 0,001$; $\nu = 3$). Найвищі дані ($179,83 \pm 18,4$) зафіксовано у

спортсменів вищої кваліфікації, а найнижчі ($161,73 \pm 18,9$) – у спортсменів першого розряду. Узагальнюючи дані, можна зробити висновок, що, очевидно, у спортсменів з ростом кваліфікації відбуваються істотні зміни у виявленні зв'язків між інтегрованими властивостями психолого-педагогічної характеристики, які стосуються компетентності оцінки розвитку спортсмена.

Зафіксовано також достовірну відмінність за показником «середнього значення» ($N=17,28$ $p<0,001$; $v=3$). Найвище значення ($44,96 \pm 5,07$) зафіксовано у групи спортсменів вищого розряду, що аргументує попередні дані.

За результатами аналізу динаміки змін *групової організованості* у групах спортсменів різної кваліфікації (табл. 3.14) достовірну значущість встановлено за показником «спрацьованість» ($N = 58,54$; $p < 0,001$; $v = 3$).

Таблиця 3.14

**Порівняльна характеристика показників групової організованості
у групах спортсменів різної кваліфікації**

Показник	Рівень спортивної кваліфікації				Н	р
	І р <i>n = 180</i>	КМС <i>n = 70</i>	МС <i>n = 58</i>	МСМК <i>n = 17</i>		
	$\bar{x} \pm S$	$\bar{x} \pm S$	$\bar{x} \pm S$	$\bar{x} \pm S$		
Спрацьованість	$63,06 \pm 16,6$	$71,31 \pm 18,9$	$74,28 \pm 21,2$	$83,94 \pm 10,0$	58,54	0,001*
Психологічна сумісність	$61,39 \pm 19,4$	$69,01 \pm 19,7$	$73,17 \pm 22,1$	$77,12 \pm 18,8$	30,24	0,001*
Успішність у виконанні поставлених спортивних завдань	$63,96 \pm 17,1$	$67,86 \pm 22,7$	$75,55 \pm 18,3$	$72,47 \pm 20,6$	29,61	0,001*
Середнє значення	$62,80 \pm 15,7$	$69,39 \pm 20,44$	$74,33 \pm 16,2$	$77,84 \pm 12,6$	41,05	0,001*

Примітка: * – показники, які є достовірно відмінними за *N*-критерієм ($n=325$, $v=3$, $N_{кр}(p \leq 0,05) = 7,81$; $N_{кр}(p \leq 0,01) = 11,34$; $N_{кр}(p \leq 0,001) = 16,27$)

Характеристика показника «спрацьованість» виявила динаміку тенденції росту даних і отримала найвище значення ($83,94 \pm 10,0$) у групи спортсменів МСМК, що характеризується задоволенням щодо змісту діяльності спортсменів

і відображає їх результат взаємодії, а також характеризується продуктивністю, емоційно-енергетичними витратами, задоволеністю собою, партнерами та змістом роботи, адже уміння взаємодіяти з членами команди призводить до максимально можливого успіху.

Подібна динаміка показників у групах спортсменів різної кваліфікації спостерігається за показником «психологічна сумісність». Виявлена нами статистично достовірна тенденція змін ($N = 30,24$; $p < 0,001$; $\nu = 3$) свідчить про те, що спортсмени з ростом кваліфікації уміють максимально об'єднуватися в групи, узгоджувати свої погляди, переконання, дії, досягати взаєморозуміння та високих результатів у спільній діяльності. Найвище значення зафіксовано у групи спортсменів МСМК ($77,12 \pm 18,8$), що свідчить про взаємне доповнення у взаємодії спортсменами один одного та суб'єктивне задоволення партнерськими діями.

Виявлено вірогідну відмінність за показником «успішність виконання поставлених спортивних завдань» ($N = 29,61$; $p < 0,001$; $\nu = 3$). Водночас відмічається, що зростання вказаних параметрів відбувалось до рівня МС ($75,55 \pm 18,3$) та подальше їх незначне зниження у спортсменів вищого кваліфікаційного рівня – МСМК ($72,47 \pm 20,6$). Ця особливість може визначатися психологічною підготовкою спортсменів, яка, з одного боку, пов'язана зі зменшенням актуальності значення низки психологічних здібностей, які не є визначальними для спортсменів вищої кваліфікації, а з іншого боку, уміння використовувати більш широкий набір ресурсних можливостей психіки, вироблення власного стилю діяльності та поведінки, що вимагає меншого напруження психологічних функцій без зниження її ефективності.

Натомість інформативним виявився показник «середнього значення» ($N=41,05$; $p < 0,001$; $\nu = 3$). Тенденція змін за рівнем спортивної кваліфікації свідчить про найбільш виражене значення показників групової організованості в групи спортсменів вищої кваліфікації – МСМК та підтверджує їх професійний рівень організованості спільної діяльності.

Аналіз статистично достовірних відмінностей характеристики показників *групової самооцінки* у групах спортсменів різної кваліфікації зафіксовано за усіма показниками (табл. 3.15).

Таблиця 3.15

**Порівняльна характеристика показників групової самооцінки
у групах спортсменів різної кваліфікації**

Показник	Тип групової взаємодії				Н	р
	Ір <i>n</i> = 180	КМС <i>n</i> = 70	МС <i>n</i> = 58	МСМК <i>n</i> = 17		
	$\bar{x} \pm S$	$\bar{x} \pm S$	$\bar{x} \pm S$	$\bar{x} \pm S$		
Здібність групи вирішувати складні ситуації	7,25 ± 1,5	8,23 ± 1,2	8,12 ± 1,5	8,53 ± 0,9	36,76	0,001*
Фізична підготовленість команди	7,59 ± 1,5	8,23 ± 1,1	8,53 ± 1,2	8,24 ± 1,2	25,31	0,001*
Технічна підготовленість команди	7,14 ± 1,6	8,06 ± 1,2	7,97 ± 1,7	8,35 ± 1,1	31,75*	0,001*
Тактична підготовленість команди	7,20 ± 1,7	8,19 ± 1,3	8,24 ± 1,3	8,71 ± 1,3	41,45	0,001*
Ефективність командної взаємодії	7,54 ± 1,6	8,29 ± 1,3	8,32 ± 1,6	9,19 ± 1,3	35,09	0,001*
Середнє значення	7,35 ± 1,2	8,20 ± 1,0	8,24 ± 1,1	8,60 ± 0,8	49,44	0,001*

Примітка: * – показники, які є достовірно відмінними за *H*-критерієм ($n=325$, $\nu=3$, $H_{кр} (p \leq 0,05) = 7,81$; $H_{кр} (p \leq 0,01) = 11,34$; $H_{кр} (p \leq 0,001) = 16,27$)

А саме, «здібність групи вирішувати складні ситуації» ($N = 36,76$; $p < 0,001$; $\nu = 3$); «фізична підготовленість» ($N = 25,31$; $p < 0,001$; $\nu = 3$); «технічна підготовленість» ($N=31,75$; $p < 0,001$; $\nu = 3$); «тактична підготовленість» ($N=41,45$; $p < 0,001$; $\nu=3$); «ефективність командної взаємодії» ($N = 35,09$; $p < 0,001$; $\nu = 3$) та «середнє значення» ($N = 49,44$; $p < 0,001$; $\nu = 3$).

За показником самооцінки «здібність групи вирішувати складні ситуації» виявлено нами особливість, яка вказує, що зростання параметрів відбувається до рівня КМС ($8,23 \pm 1,2$), потім дещо знижується у МС ($8,12 \pm 1,5$), та різко

підвищується у спортсменів вищої кваліфікації – МСМК ($8,53 \pm 0,9$). На нашу думку, зафіксована тенденція змін вказує на те, що КМС, швидше і менш замислюючись, реагують на складну ситуацію ніж МС, які краще впевнені у компетентності та дії своєї команди. Проте зростання показника у спортсменів вищої майстерності до найбільшої позначки, ймовірно, відтворює професійну злагожденість їх спільної спортивної діяльності.

За показником самооцінки «фізична підготовленість команди» відмічається зростання вказаних параметрів до рівня МС ($8,53 \pm 1,2$), а потім незначне їх зниження у МСМК ($8,24 \pm 1,2$). Ймовірно, спортсмени найвищого рівня висувають більш значимі вимоги щодо рівня власної фізичної підготовленості, відтак їх самооцінка цього рівня більшою мірою пов'язана з актуальним етапом спортивної підготовки.

За показником самооцінки «технічна підготовленість команди», динаміка змін має тенденцію до поступового зростання, фіксуємо лише незначне зниження даних у МС ($7,97 \pm 1,7$), а потім різке їх підвищення у МСМК до найвищої позначки ($8,35 \pm 1,1$), що пов'язано з набуттям спортсменами сукупності прийомів і дій, які забезпечують найбільш ефективно вирішення рухових завдань, обумовлених специфікою конкретного виду спорту, його дисципліни, виду змагань, а також досвіду і кваліфікації.

За показниками самооцінки, «тактична підготовленість команди» та «ефективність командної взаємодії», зафіксовано динаміку поступового зростання даних у всіх категоріях. Рівень тактичної підготовленості та командної взаємодії спортсменів залежить від оволодіння ними засобами спортивної тактики (технічними прийомами й способами їхнього виконання), її видами (наступальної, оборонної, що контратакує) і формами (індивідуальної, групової, командної), що перетворює, перебудовує виконувану діяльність, яка перестає бути індивідуальною, а стає формою спільної діяльності спортсменів у групових і командних діях, спільних відпрацьованих тактичних схемах з нестандартними рішеннями, використанням індивідуальних можливостей кожного спортсмена для досягнення ефективного командного результату.

Динаміку достовірності змін у групах спортсменів різної кваліфікації виявлено за показником «середнє значення». Найвищі дані ($8,60 \pm 0,8$) зафіксовано у групи спортсменів МСМК. Це дає змогу зробити припущення про зростання компетентності спортсменів за усіма досліджуваними показниками, що дозволяє успішно вирішувати поставлені завдання.

При аналізі змін показників оцінки *групової ефективності* у групах спортсменів різної кваліфікації статистично достовірну значущість було встановлено за усіх показниками (табл. 3.16). «Здібність» ($N = 44,84$; $p < 0,001$; $v=3$), «єдність» ($N = 24,44$; $p < 0,001$; $v=3$), «стійкість» ($N = 32,87$; $p < 0,001$; $v=3$), «підготовленість» ($N = 55,25$; $p < 0,001$; $v = 3$), «зусилля» ($N=40,53$; $p < 0,001$; $v=3$), та «середнє значення» ($N=48,53$; $p < 0,001$; $v = 3$).

Таблиця 3.16

**Порівняльна характеристика показників групової ефективності
у групах спортсменів різної кваліфікації**

Показник	Рівень спортивної кваліфікації				Н	р
	Ір $n = 180$	КМС $n = 70$	МС $n = 58$	МСМК $n = 17$		
	$\bar{x} \pm S$	$\bar{x} \pm S$	$\bar{x} \pm S$	$\bar{x} \pm S$		
Здібність	$30,29 \pm 5,2$	$32,17 \pm 4,8$	$34,40 \pm 4,0$	$35,94 \pm 3,0$	44,84	0,001*
Єдність	$29,25 \pm 5,2$	$31,50 \pm 6,2$	$32,38 \pm 5,7$	$33,71 \pm 4,8$	24,44	0,001*
Стойкість	$29,32 \pm 4,6$	$31,19 \pm 4,5$	$33,19 \pm 4,8$	$34,12 \pm 5,4$	32,87	0,001*
Підготовленість	$30,23 \pm 5,3$	$32,29 \pm 5,6$	$34,88 \pm 4,0$	$36,29 \pm 2,9$	55,25	0,001*
Зусилля	$30,02 \pm 5,0$	$31,57 \pm 4,8$	$34,33 \pm 4,2$	$34,82 \pm 3,9$	40,53	0,001*
Середнє значення	$29,82 \pm 4,2$	$31,74 \pm 3,8$	$33,83 \pm 3,8$	$34,98 \pm 2,8$	48,53	0,001*

Примітка: * – показники, які є достовірно відмінними за *H*-критерієм ($n = 325$, $v=3$, $H_{кр} (p \leq 0,05) = 7,81$; $H_{кр} (p \leq 0,01) = 11,34$; $H_{кр} (p \leq 0,001) = 16,27$)

Виявлено тенденцію у змінах показника «здібність» де найвище значення зафіксовано у групи спортсменів вищої кваліфікації ($35,94 \pm 3,0$), які вказують на їх індивідуально-психологічні особливості, що виражають готовність до оволодіння певними видами діяльності і до їхнього успішного виконання. Ця

особливість, з одного боку, може залежати від прагнення до конкретної діяльності, особливостей будови тіла, природних задатків, з іншого – від наполегливих тренувань та загального розумового розвитку.

Характеристика показника «єдність» дала змогу спортсменам зробити припущення про важливість цієї оцінки, яка вказує на єдність думок, що увінчує процес вироблення групового рішення і є позитивним мотиваційним чинником як ефективної спортивної діяльності кожного спортсмена, так і групи загалом. Найвищі значення ($33,71 \pm 4,8$) зафіксовано у спортсменів МСМК.

За показником «стійкість» найвищі дані виявлено у групи спортсменів вищої кваліфікації ($34,12 \pm 5,4$). Ця особливість, очевидно, свідчить про продуктивність і наполегливість у досягненні позитивних результатів тренувальної та змагальної діяльності, де результат залежить від стійкості кожного члена команди.

Характерним є те, що подібна тенденція поступового зростання даних до груп спортсменів майстрів спорту міжнародного класу спостерігається і за показниками «підготовленість – оцінки внутрішньо психологічної налаштованості на конкретні змагання», «зусилля – оцінки готовності демонструвати найкращі можливості» та «середнє значення».

Групова ефективність є інтегративною характеристикою якості спільної діяльності, що відображає загальне переконання команди в можливостях організувати і виконати спільні дії, які необхідні для певного результату.

Відповідно до аналізу статистично достовірних відмінностей у показниках групової ефективності у групах спортсменів із різним рівнем кваліфікації було здійснено ранжування даних та встановлено рейтинг (табл. 3.17).

За результатами ранжування та встановленого рейтингу у групах спортсменів різної кваліфікації з показниками групової ефективності ми виявили чітку послідовність зростання даних, які змінювалися з ростом кваліфікації. Найвищі показники зафіксовано у майстрів спорту міжнародного

класу (20), дещо нижчі – у майстрів спорту (15) та кандидатів у майстри спорту (10). Найнижчі показники – у спортсменів першого розряду (5).

Таблиця 3.17

**Рейтинг групи спортсменів різної кваліфікації з показниками
групової ефективності**

Показник	Рівень спортивної кваліфікації			
	Ір	КМС	МС	МСМК
Здібність	1	2	3	4
Єдність	1	2	3	4
Стійкість	1	2	3	4
Підготовленість	1	2	3	4
Зусилля	1	2	3	4
Сума рангів	5	10	15	20

Це свідчить про те, що спортсмени з ростом кваліфікації підвищують якість спільної діяльності через досвід міжособистісної взаємодії, згуртованості команди, що встановлює найбільш сприятливий формат сумісності групових дій.

Кількість балів рейтингу у групах спортсменів різної кваліфікації присвоювали за найвище значення показника – 4 найнижче – 1 бали.

На основі ранжування середньостатистичних даних якісних показників ефективності спільної діяльності було встановлено рейтинг у групах спортсменів різної кваліфікації (табл. 3.18).

Таблиця 3.18

**Рейтинг групи спортсменів різної кваліфікації з якісними
показниками спільної діяльності**

Показник	Тип групової взаємодії			
	Ір	КМС	МС	МСМК
Групові ролі	2	1	3	4
Групова ідентичність	1	3	2	4
Групова суб'єктність	1	3	4	2
Групова взаємодія	1	2	3	4
Групова організованість	1	2	3	4
Групова самооцінка	1	2	3	4
Сума рангів	7	13	18	22

Найвищу суму рангів (22) зафіксовано у групи спортсменів вищої кваліфікації. Найнижчі показники за сумою рангів (7) – у команд першого розряду. Проміжні (друге і третє) значення сум рангів відповідно отримали спортивні команди майстрів спорту (18) та кандидатів у майстри спорту (13).

Узагальнені дані свідчать про те, що, очевидно, з ростом кваліфікації відбувається посилення відчуття виконання спільних дій та зусиль для досягнення групового результату. У майстрів спорту міжнародного класу краще розвинуті фактори спільної активності, складові якої – спільна діяльність, спілкування, взаємовідносини, взаємодія, соціальне пізнання та самопізнання, поведінка тощо. Натомість об'єктивно спортсмени першого розряду таку спільність відчують найменше.

3.3. Взаємозв'язок показників ефективності спільної діяльності спортивних команд

Найбільш простий рівень розуміння групової ефективності становить суму зусиль всіх членів групи. Однак ефект синергічності досягається нерідко в результаті злагодженої спільної діяльності, робить її більш ніж простою сумою індивідуальних дій, виділяючи, таким чином, у самостійний феномен. Об'єднання індивідуальної і групової ефективності можна розглядати як окремий рівень оцінювання ефективності спільних дій – організаційний, що дає можливість визначити якість спільної діяльності. Також групову ефективність у спортивній діяльності називають «командною ефективністю» чи «командною впевненістю». Колективні переконання впливають на поведінку групи, завдання команди, рівень зусиль, які команда докладає до роботи і стану, в якому команда перебуватиме під час спільної спортивної діяльності. За словами А.Бандури (2001), чим вищі переконання команди у груповій ефективності, тим сильніша її стійкість перед труднощами і невдачами, вища результативність розвитку групової ефективності та досягнення командної мети [6, 22].

Зазвичай, важливим завданням для тренерів є підвищення якості індивідуальної діяльності спортсменів у спільній діяльності в спортивних

командах. Основна увага при цьому повинна приділятися визначенню основних показників груп і факторів, що на них впливають. Найбільш часто цього досягають через розвиток навичок міжособистісної взаємодії, підвищення згуртованості команди і встановлення найбільш сприятливого формату сумісності групових дій. Аналіз наукових досліджень свідчить, що групова ефективність спортивних команд цілком залежить від кількісного і якісного складу, структури, узгодження функцій та успішної організації спільних (тренувальних) дій спортсменів [55, 93].

У процесі дослідження здійснено кореляційний аналіз кожного з якісних показників ефективності спільної діяльності з оцінкою інтенсивності дії показників групової ефективності. Значущість (достовірність) отриманих кореляційних залежностей оцінювалась на основі розрахунку величин коефіцієнтів рангової кореляції Спірмена.

Результати аналізу кореляції між «груповою організованістю команди» та «груповою ефективністю» (табл. 3.19) свідчать про наявність прямих зв'язків між усіма показниками і коливаються в межах від $r=0,272$ до $r = 0,401$.

Таблиця 3.19

Матриця взаємозв'язків між показниками групової ефективності і групової організованості команди

Показник	Групова ефективність					
	Здібність	Єдність	Стійкість	Підготовленість	Зусилля	Середнє значення
Спрацьованість	0,367**	0,292**	0,303**	0,360**	0,317**	0,364**
Психологічна сумісність	0,302**	0,316**	0,317**	0,272**	0,300**	0,341**
Успішність виконання поставлених спортивних завдань	0,346**	0,278**	0,338**	0,385**	0,320**	0,388**
Середнє значення	0,364**	0,317**	0,352**	0,374**	0,348**	0,401**
Усього зв'язків	4	4	4	4	4	4

Примітки: ** $p \leq 0,01$ ($r_{кр} = 0,182$) ($n = 325$)

За показниками кореляції між середніми значеннями «зорово-аналогової шкали оцінки організованості групи» та «груповою ефективністю» спостерігається найбільший взаємозв'язок ($r = 0,401$; $p \leq 0,01$; $n = 325$), що підтверджує достовірність зв'язку всіх показників. Цей факт свідчить про те, що, чим більше спортсмен відчуватиме спільні дії партнерів на змаганнях, тим успішніше буде їх спрацьованість і психологічна сумісність, де спільна діяльність вимагає особливих зусиль членів команди, найбільш оптимальної, гнучкої та узгодженої дії, точності та оперативності. Найбільший взаємозв'язок спостерігається між «успішність виконання поставлених спортивних завдань» та «рівень підготовленості команди» ($r=0,385$; $p \leq 0,01$; $n=325$).

Дещо менша залежність спостерігається між «спрацьованістю» членів команди та їх «здібності» виконувати спільні дії, а також «спрацьованістю» та «підготовленістю», де коефіцієнти кореляції складають відповідно ($r=0,367$; $p \leq 0,01$; $n = 325$) та ($r = 0,360$; $p \leq 0,01$; $n = 325$).

Наступною визначалась кореляція між показниками «групової взаємодії» та «групової ефективності». Результати аналізу представлено у таблиці 3.20.

Таблиця 3.20

Матриця взаємозв'язків між показниками групової ефективності і групової взаємодії команди

Показник	Групова ефективність					
	Здібність	Єдність	Стійкість	Підготовленість	Зусилля	Середнє значення
Спрямованість активності	0,162*	0,217**	0,253**	0,249**	0,255**	0,258**
Організованість команди	0,130	0,199**	0,192**	0,178*	0,215**	0,200**
Інтелектуальна комунікативність	0,113	0,139*	0,200**	0,151*	0,220**	0,176*
Психологічний клімат	0,180*	0,124	0,190**	0,202**	0,229**	0,210**
Оцінка ступеня розвитку	0,163*	0,173*	0,232**	0,220**	0,273**	0,231**
Усього зв'язків	3	4	5	5	5	5

Примітки: * $p \leq 0,05$ ($r_{кр} = 0,138$); ** $p \leq 0,01$ ($r_{кр} = 0,182$, $n = 325$)

Вірогідні зв'язки значною мірою виявлено майже з усіма показниками. Найбільша залежність спортсменів спостерігається за показниками «спрямованість активності» та «зусиллям», де коефіцієнт кореляції складає ($r=0,255$; $p \leq 0,01$; $n = 325$). Дещо менша залежність спортсменів між показниками «спрямованість активності» та їх «стійкістю» ($r=0,253$; $p \leq 0,01$; $n=325$) і «підготовленістю» ($r = 0,249$; $p \leq 0,01$; $n = 325$).

Водночас встановлено взаємозв'язок між показниками «оцінка ступеня розвитку команди» та «зусилля» ($r = 0,273$; $p \leq 0,01$; $n = 325$), який визначався загальною сумою інтегрованих властивостей. За іншими показниками «психолого-педагогічної характеристики взаємодії групи» та показниками «групової ефективності» виявлено значно меншу взаємозалежність.

Результати кореляційного аналізу показників «групової ідентичності» з показниками «групової ефективності» наведено в таблиці 3.21.

Таблиця 3.21

Матриця взаємозв'язків між показниками групової ефективності та групової ідентичності команди

Показник	Групова ефективність					
	Здібність	Єдність	Стойкість	Підготовленість	Зусилля	Середнє значення
Самокатегоризація	0,177*	0,164*	0,109	0,163*	0,176*	0,175*
Валентність ідентифікації	-0,030	0,070	-0,008	0,008	-0,046	0,006
Емоційна прив'язаність	0,206**	0,268*	0,278**	0,276**	0,264**	0,283**
Спільність групових цілей і цінностей	0,136	0,196**	0,171*	0,244**	0,217**	0,238**
Середнє значення	0,186**	0,279**	0,204**	0,263**	0,222**	0,268**
Графічна шкала оцінки організаційної ідентифікації	0,407**	0,377**	0,305**	0,470**	0,392**	0,435**
Усього зв'язків	4	5	4	5	5	5

Примітки: * $p \leq 0,05$ ($r_{кр} = 0,138$); ** $p \leq 0,01$ ($r_{кр} = 0,182$) ($n = 325$)

Вірогідні зв'язки виявлено майже з усіма показниками. Отримані дані свідчать про наявність кореляції між показниками «емоційна прив'язаність» та «стійкість» ($r=0,278$; $p \leq 0,01$; $n = 325$), «підготовленість» ($r = 0,276$; $p \leq 0,01$; $n=325$), «єдність» ($r = 0,268$; $p \leq 0,01$; $n = 325$), «зусилля» ($r = 0,264$; $p \leq 0,01$; $n=325$).

Обґрунтованою також вбачається кореляція між показниками «групової ідентичності», «спільність групових цілей і цінностей» з показниками «групової ефективності», «підготовленість» ($r = 0,244$; $p \leq 0,01$; $n = 325$), «зусилля» ($r = 0,217$; $p \leq 0,01$; $n = 325$) та «єдність» команди ($r=0,196$; $p \leq 0,01$; $n=325$).

Також спостерігається зменшення взаємозв'язку показників «групової ефективності» з показниками «групової ідентичності» «самокатегоризація» та не виявлено вірогідних зв'язків з показником «валентність ідентичності», які також свідчать, що для досягнення позитивного результату спортсмени зобов'язані цінувати свою команду й спільно взаємодіяти між собою. Виваженим виявився взаємозв'язок показника «графічної шкали оцінки організаційної ідентичності» з показниками «підготовленість» ($r = 0,470$; $p \leq 0,01$; $n = 325$), «здібність» ($r=0,407$; $p \leq 0,01$; $n = 325$) та «зусилля» ($r=0,392$; $p \leq 0,01$; $n = 325$). За цими даними відображено сутність зв'язку індивіда з групою, міру ідентичності, ототожнення.

За результатом кореляційного аналізу показників «групової суб'єктності» та «групової ефективності» табл. 3.22. вірогідні зв'язки виявлено між показниками «реальна суб'єктність» і «підготовленість» ($r=0,187$; $p \leq 0,01$; $n=325$), «здібність» ($r = 0,184$; $p \leq 0,01$; $n = 325$) та «середнє значення» ($r=0,201$; $p \leq 0,01$; $n = 325$).

Спостерігається менший взаємозв'язок з показниками «єдність» ($r=0,155$; $p \leq 0,05$; $n = 325$) та «зусилля» ($r = 0,172$; $p \leq 0,05$; $n = 325$). Зафіксований взаємозв'язок за показниками середнього значення «здібність» ($r=0,140$; $p \leq 0,05$; $n = 325$), «підготовленість» ($r = 0,144$; $p \leq 0,05$; $n = 325$), «середнє значення» ($r = 0,139$; $p \leq 0,05$; $n = 325$).

Матриця взаємозв'язків між показниками групової ефективності і групової суб'єктності команди

Показник	Групова ефективність					
	Здібність	Єдність	Стійкість	Підготовленість	Зусилля	Середнє значення
Потенційна суб'єктність	0,121	0,103	0,092	0,137	0,052	0,126
Реальна суб'єктність	0,184**	0,155*	0,098	0,187**	0,172*	0,201**
Рефлексуюча суб'єктність	-0,116	-0,01	-0,080	-0,108	-0,008	-0,091
Середнє значення	0,140*	0,088	0,034	0,144*	0,086	0,139*
Усього зв'язків	2	1	1	2	1	2

Примітки: * $p \leq 0,05$ ($r_{кр} = 0,138$); ** $p \leq 0,01$ ($r_{кр} = 0,182$) ($n = 325$)

Це вказує на те, що команді властиво, насамперед, прояв спільної активності, реалізованої в різноманітних видах і формах: спілкування і взаємодія в групі, групові дії, спільна діяльність, групове відношення та групова поведінка. За іншими показниками «типів групової суб'єктності» та показників «групової ефективності» взаємозв'язків не виявлено.

Взаємозв'язок показників «групової самооцінки команди» та «групової ефективності» (табл. 3.23) виявлено з усіма показниками.

Найтісніший взаємозв'язок спостерігається в показниках оцінки «тактична підготовленість команди» і «підготовленість» ($r = 0,493$; $p \leq 0,01$; $n=325$) та «єдність» ($r = 0,435$; $p \leq 0,01$; $n = 325$), обидва показники безпосередньо взаємопов'язані зі спільними та злагодженими діями команди.

Також взаємозв'язок спостерігається між показниками «групової самооцінки», «фізична підготовленість команди» і показниками «групової ефективності», «підготовленість» ($r = 0,439$; $p \leq 0,01$; $n = 325$) та «здібність» ($r=0,404$; $p \leq 0,01$; $n = 325$).

Вагомим виявився взаємозв'язок між показниками самооцінки «технічна підготовленість команди» і показниками «групової ефективності» «здібність» ($r=0,435$; $p \leq 0,01$; $n = 325$) та «підготовленість» ($r = 0,415$; $p \leq 0,01$; $n = 325$), а

також показниками «ефективність командної взаємодії», «підготовленість» ($r=0,481$; $p \leq 0,01$; $n = 325$) і «здібність» ($r = 0,457$; $p \leq 0,01$; $n = 325$). Достовірні показники кореляції «групової самооцінки» зафіксовано з усіма показниками «групової ефективності», вони коливаються в межах від $r = 0,294$ до $r = 0,493$.

Таблиця 3.23

Матриця взаємозв'язків між показниками групової ефективності й групової самооцінки команди

Показник	Групова ефективність					
	Здібність	Єдність	Стойкість	Підготовленість	Зусилля	Середнє значення
Здібність групи вирішувати складні (спортивні, неспортивні) ситуації	0,294**	0,337**	0,376**	0,350**	0,362**	0,395**
Фізична підготовленість команди	0,404**	0,346**	0,379**	0,439**	0,368**	0,455**
Технічна підготовленість команди	0,435**	0,326**	0,344**	0,415**	0,386**	0,443**
Тактична підготовленість команди	0,395**	0,409**	0,396**	0,493**	0,428**	0,501**
Ефективність командної взаємодії	0,457**	0,294**	0,295**	0,481**	0,369**	0,445**
Середнє значення	0,473**	0,411**	0,438**	0,524**	0,467**	0,544**
Усього зв'язків	6	6	6	6	6	6

Примітки: * $p \leq 0,05$ ($r_{кр} = 0,138$); ** $p \leq 0,01$ ($r_{кр} = 0,182$) ($n = 325$)

За показником середнього значення «групової самооцінки» та «групової ефективності» спостерігається найбільший взаємозв'язок ($r = 0,544$; $p \leq 0,01$; $n=325$), що підтверджує достовірність кореляційної матриці всіх показників, але оцінка кондиції команди може змінюватися на різних етапах річного циклу

підготовки відповідно співвідношення тренувальних навантажень різної спрямованості.

Результати кореляційного аналізу показників «групових ролей» та «групової ефективності» наведено в таблиці 3.24.

Таблиця 3.24

Матриця взаємозв'язків між показниками групової ефективності й групових ролей команди

Показник (роль у команді)	Групова ефективність					
	Здібність	Єдність	Стійкість	Підготовленість	Зусилля	Середнє значення
Діючий	0,068	-0,061	-0,138*	-0,024	-0,066	-0,019
Голова	-0,009	-0,01	0,179*	0,006	-0,030	-0,024
Порушник спокою	-0,029	-0,024	-0,124	-0,026	0,005	-0,013
Мислитель	-0,018	-0,098	-0,138*	-0,112	-0,051	-0,094
Дослідник ресурсів	-0,029	-0,072	-0,140*	-0,065	-0,008	-0,044
Оцінювач	0,041	0,056	0,133	0,053	0,133	0,091
Колективіст	-0,071	0,061	0,152*	0,011	-0,008	0,009
Доводить до кінця	0,046	-0,035	0,124	0,052	0,024	0,033
Середнє значення	-0,01	-0,072	-0,141*	-0,012	-0,002	-0,041
Усього зв'язків	0	0	6	0	0	0

Примітки: $p \leq 0,05$ ($r_{кр} = 0,138$); $p \leq 0,01$ ($r_{кр} = 0,182$) ($n = 325$)

Найбільший взаємозв'язок спостерігається між показниками ролі у команді «середнє значення» і групової ефективності «стійкість» ($r = 0,141$ $p \leq 0,05$; $n = 325$), де зафіксовано шість зв'язків. Найтісніший взаємозв'язок спостерігається в показниках «голова» і «стійкість» ($r = 0,179$; $p \leq 0,05$; $n = 325$) та «колективіст» і «стійкість» ($r = 0,152$; $p \leq 0,05$; $n = 325$), що демонструє покращення морального клімату в команді, підвищення ступеня співпраці між її членами та здібності демонструвати свої можливості, відповідно зазначеної ролі, для досягнення спільної мети. Спостерігається відсутність взаємозв'язку між іншими показниками, що відображається кореляційною матрицею та коливається в межах від $r = -0,01$ до $r = 0,133$ ($n = 325$).

На підставі аналізу кореляцій якісних показників ефективності спільної діяльності та групової ефективності спортивних команд здійснено рейтинг щільності взаємозв'язків, який наведено в таблиці 3.25.

Таблиця 3.25

Рейтинг взаємозв'язку якісних показників ефективності спільної діяльності з показниками групової ефективності спортивних команд

Показник	Спільна діяльність					
	Групові ролі	Групова ідентичність	Групова суб'єктність	Групова взаємодія	Групова організованість	Групова самооцінка
Здібність	-0,01	0,186**	0,140*	0,163*	0,364**	0,473**
Єдність	-0,072	0,279**	0,088	0,173*	0,317**	0,411**
Стійкість	-0,141*	0,204**	0,034	0,232**	0,352**	0,438**
Підготовленість	-0,012	0,263**	0,144*	0,220**	0,374**	0,524**
Зусилля	-0,002	0,222**	0,086	0,273**	0,348**	0,467**
Середнє значення	0,28	0,230	0,56	0,212	0,352	0,462
Рейтинговий коефіцієнт	0,141*	0,279**	0,144*	0,273**	0,374**	0,524**
Ранг	6	3	5	4	2	1

Примітки: * $p \leq 0,05$ ($r_{кр} = 0,138$); ** $p \leq 0,01$ ($r_{кр} = 0,182$) ($n = 325$)

За результатами аналізу щільності взаємозв'язків групової ефективності та якісних показників ефективності спільної діяльності було встановлено рейтинг, який графічно представлено на рисунку 3.1. В основу рейтингу покладено найвищий коефіцієнт кореляції між показниками.

За підсумками аналізу щільності взаємозв'язків групової ефективності та якісних показників ефективності спільної діяльності найвище середньокореляційне значення (0,524) зафіксовано в показниках зв'язку «групової ефективності» та «групової самооцінки» команди. Дещо меншим (0,374) встановлено взаємозв'язок з показником «групова організованість». Проміжні (третє та четверте) значення коефіцієнта кореляції відповідно отримали якісні показники спільної діяльності «групова ідентичність» (0,279) та «групова взаємодія» (0,273). Найменший статистично вірогідний

взаємозв'язок та відповідно коефіцієнт кореляції зареєстровано за показниками «групової суб'єктності» (0,144) та «групових ролей» (0,141).

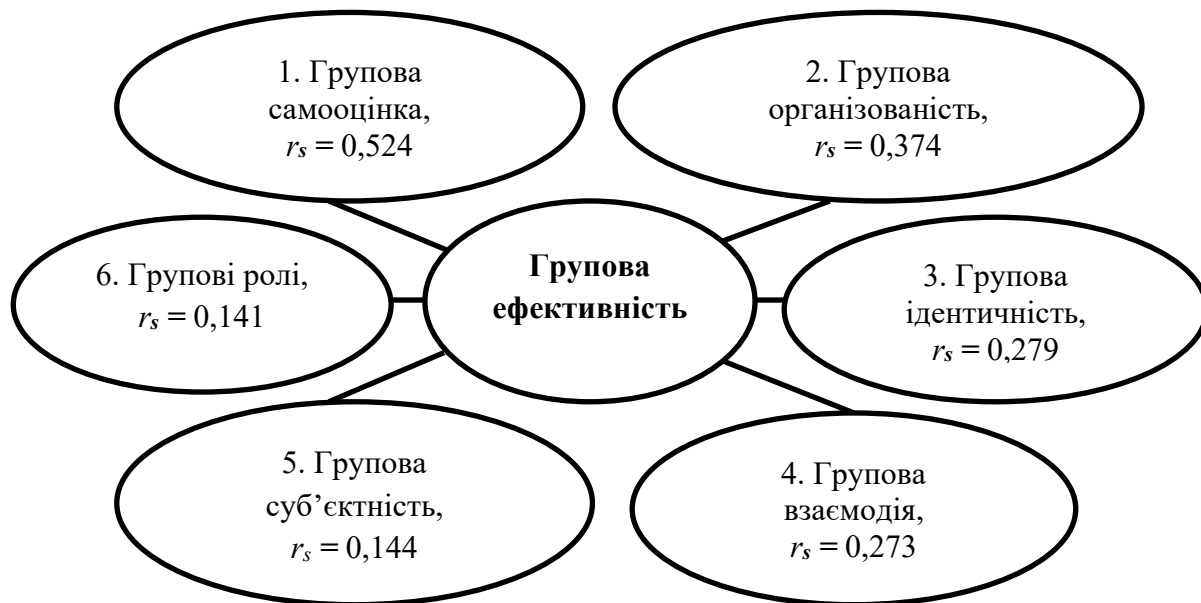


Рис. 3.1. Сумарна щільність взаємозв'язків (r_s) групової ефективності та якісних показників спільної діяльності ($r_{кр} = 0,138, p \leq 0,05$); ($r_{кр} = 0,182, p \leq 0,01$) ($n=325$)

Отримані результати дозволили сформувані цілісне уявлення про природу взаємозв'язків групової ефективності в просторі спільної діяльності. Зробити висновок про її феноменологічну відокремленість, з одного боку, та, водночас, взаємопов'язаність з іншими психологічними детермінантами спільної діяльності спортивної команди.

3.4. Валідизація опитувальника для оцінювання групової ефективності спортивної команди

Опитувальник групової ефективності спортивної команди [66, 146, 151] призначений для оцінювання спортсменами (групою) здібностей своєї команди організувати та виконувати заплановані дії, які необхідні для реалізації поставлених командних завдань.

Адаптація опитувальника «групова ефективність спортивної команди» передбачала такі етапи:

1. Аналіз вихідних теоретичних засад авторів.
2. Переклад опитувальника та інструкцій до нього українською мовою.
3. Перевірка валідності та надійності.
4. Стандартизація на відповідних вибірках.

Переклад опитувальника групової ефективності спортивної команди та інструкцій до нього українською мовою (Додаток В). Опитувальник містить 20 запитань, що стосуються ситуації, описаної інструкцією. Спортсменам пропонується оцінити впевненість у тому, що їх команда здатна...».

Запитання передбачають варіанти відповідей, які учаснику пропонується оцінити за 10-бальною шкалою Лайкерта (1-10), яка визначалась за більшою або меншою кількістю балів – від «зовсім не впевнений» до «абсолютно впевнений».

Результати тестування визначалися за сумою балів відповідей на питання за такими якісними показниками:

- *здібність* – оцінка можливостей демонструвати дії більш високої майстерності, ніж суперник;
- *єдність* – оцінка спільності у діях;
- *стійкість* – оцінка опору можливим невдачам;
- *підготовленість* – оцінка внутрішньо психологічної налаштованості на конкретні змагання;
- *зусилля* – оцінка готовності демонструвати найкращі можливості.

Об'єм вибірки, який забезпечує умову репрезентативності ($N > 200$). Розподіл значень за шкалою опитувальника не відрізняється від нормального розподілу (за Н. Плохінським) – «здібність»: $t_a = - 0,996$; $t_e = 2,394$; «єдність»: $t_a = - 0,465$; $t_e = 0,969$; «стійкість»: $t_a = - 0,185$; $t_e = - 0,238$; «підготовленість»: $t_a = - 0,603$; $t_e = 2,519$; «зусилля»: $t_a = - 0,398$; $t_e = - 0,051$ [98].

Для визначення факторної структури завдань опитувальника обраховано коефіцієнт добутку моментів Пірсона (2.8) кожного завдання із загальним балом відповідного параметру (табл. 3.26).

Таблиця 3.26

**Результати факторної структури завдань опитувальника
групової ефективності**

Параметр	Нумерація завдань опитувальника / r_p — коефіцієнт лінійної кореляції Пірсона, $p \leq 0,01$			
	Здібність	1	5	14
0,67		0,71	0,74	0,72
Єдність	2	6	13	20
	0,57	0,65	0,64	0,70
Стійкість	3	7	9	11
	0,65	0,62	0,64	0,59
Підготовленість	4	12	18	19
	0,63	0,70	0,67	0,72
Зусилля	8	10	16	17
	0,68	0,68	0,77	0,20

Показники факторної структури вказують на внутрішню узгодженість пунктів опитувальника.

Взаємозв'язок між шкалами опитувальника подано нами у таблиці 3.27, шкали якого мають значущі зв'язки між собою. Конвергентну валідність опитувальника виміряно за допомогою кореляційного аналізу параметрів групової ефективності з семантично найбільш близькими параметрами, визначеними за іншими методиками.

Таблиця 3.27

Комплексна кореляційна матриця шкал опитувальника ($p \leq 0,01$)

Параметр	Здібність	Єдність	Стійкість	Підготовленість	Зусилля
Здібність	1	0,573	0,460	0,657	0,661
Єдність	0,573	1	0,661	0,719	0,665
Стійкість	0,460	0,661	1	0,570	0,614
Підготовленість	0,656	0,719	0,570	1	0,707
Зусилля	0,661	0,665	0,614	0,707	1

Зокрема, параметрами методик: «Зорово-аналогова шкала організованості групи» (О. С. Чернишов, Ю. А. Лунев, С. В. Саричев), «Карта-схема психолого-педагогічної характеристики групи» (О. С. Чернишов), «Шкала організаційної ідентифікації» Дж. Чені (адаптація А. В. Ловакова), тесту «Типи групової суб'єктності» (К. М. Гайдар) та груповою самооцінкою – визначення кондицій спортивної команди (табл. 3.28).

Таблиця 3.28

Конвергентна валідність опитувальника групової ефективності

Методика	Параметр	Здібність	Єдність	Стійкість	Підготовленість	Зусилля
Групова організованість «Зорово-аналогова шкала організованості групи»	Спрацьованість	–	0,292 <i>p</i> ≤ 0,01	–	–	–
	Успішність виконання спортивних завдань	–	–	0,338 <i>p</i> ≤ 0,01	–	–
Групова взаємодія «Карта-схема психолого-педагогічної характеристики групи»	Спрямованість активності	0,162 <i>p</i> ≤ 0,05	–	–	–	–
	Організованість команди	–	–	–	–	0,215 <i>p</i> ≤ 0,01
Групова ідентичність «Модифікація шкали організаційної ідентифікації»	Емоційна прив'язаність	–	0,268 <i>p</i> ≤ 0,05	–	–	–
Групова суб'єктність «Типи групової суб'єктності»	Реальна суб'єктність	0,184 <i>p</i> ≤ 0,01	–	–	–	–

Методика	Параметр	Здібність	Єдність	Стійкість	Підготовленість	Зусилля
Групова самооцінка «Визначення кондицій спортивної команди»	Здібності групи вирішувати складні (спортивні, неспортивні) ситуації	–	–	0,376 <i>p</i> ≤ 0,01	–	–
	Фізична підготовленість	–	–	–	0,439 <i>p</i> ≤ 0,01	–
	Технічна підготовленість	–	–	–	0,415 <i>p</i> ≤ 0,01	–
	Тактична підготовленість	–	–	–	0,493 <i>p</i> ≤ 0,01	–
	Ефективність командної взаємодії	–	–	–	–	0,369 <i>p</i> ≤ 0,01

Переконливими є результати, де на рівні значущості $p \leq 0,01$ «єдність» пов'язана зі «спрацьованістю» ($r = 0,292$), «стійкість» – з «успішністю поставлених спортивних завдань» ($r = 0,338$), за методикою О. С. Чернишова, Ю. А. Лунєва, С. В. Саричева.

«Здібність» пов'язана зі «спрямованістю активності» ($r = 0,162$, $p \leq 0,05$), «зусилля» – з «організованістю команди» ($r=0,215$, $p \leq 0,01$), за методикою Л. І. Уманського, А. Н. Лутошкіна, О. С. Чернишова.

«Єдність» пов'язана з «емоційною прив'язаністю» ($r = 0,268$, $p \leq 0,05$), за методикою Дж. Чені (адаптація А. В. Ловакова), а «здібність» – з «реальною суб'єктністю» ($r = 0,184$, $p \leq 0,01$), за методикою К. М. Гайдар.

«Стійкість» пов'язана зі «здібністю групи вирішувати складні (спортивні, неспортивні) ситуації» ($r = 0,376$, $p \leq 0,01$), «підготовленість» – з «фізичною підготовленістю команди» ($r = 0,439$, $p \leq 0,01$), «технічною підготовленістю команди» ($r = 0,415$, $p \leq 0,01$) та «тактичною підготовленістю команди»

($r=0,493$, $p \leq 0,01$), і «зусилля» – з «ефективністю командної взаємодії» ($r=0,369$, $p \leq 0,01$).

Надійність опитувальника перевірялося за допомогою лінійної кореляції Пірсона [98]. Дослідження передбачало два етапи: первинне дослідження проводили у листопаді, повторне – у грудні 2013 року (табл. 3.29).

Таблиця 3.29

**Ретестова та одномоментна надійність опитувальника
групової ефективності**

Коефіцієнт, $p \leq 0,01$ / параметри	Здібність	Єдність	Стійкість	Підгото- вленість	Зусилля
r_p – критерій Пірсона	0,93	0,96	0,97	0,95	0,96
α –критерій Кронбаха	0,852	0,811	0,869	0,829	0,859

Отримані результати свідчать про достатню надійність опитувальника.

У дослідженнях іноземних авторів, що передбачали оцінювання внутрішньої надійності з використанням α -коефіцієнта Кронбаха, також було отримано високі значення внутрішньої надійності. В роботі, присвяченій вивченню взаємозв'язків групової ефективності та згуртованості команди Ramzaninezhad, Keshtan, Kordshooli [151], його значення було встановлено на рівні $R = 0,79$. Під час адаптації іспаномовної версії опитувальника (Martinez, Guillen, Feltz) [146], цей показник варіювався в межах від 0,63 до 0,94, що вказує на високу консистентність відповідей за шкалами та узгоджується з результатами наших досліджень.

З метою визначення статистичної норми було визначено міри розподілу (табл. 3.30). Межі найбільш характерної вагової частини розподілу, які є межами норми для кваліфікованих спортсменів, обраховуємо, враховуючи співвідношення $M \pm S$, де M – середнє арифметичне значення, S – стандартне відхилення [15].

Таблиця 3.30

**Міри розподілу показників за опитувальником групової ефективності
спортивних команд із різним типом взаємодії (n=325)**

Міри розподілу/параметр	Здіб-ність	Єд-ність	Стій-кість	Підгото-вленість	Зусилля
Середнє арифметичне / M	31,72	30,53	30,66	31,82	31,37
Стандартна помилка / SD_x	0,287	0,315	0,274	0,303	0,281
Медіана / Me	33	31	30	32	32
Мода / Mo	35	32	30	34	34
Стандартне відхилення / S	5,2	5,7	4,9	5,5	5,1
Дисперсія вибірки / D	26,793	32,237	24,452	29,815	25,722
Екссес / Ex	2,394	0,969	- 0,238	2,519	- 0,051
Асиметричність / A	- 0,996	- 0,465	- 0,185	- 0,603	- 0,398

У таблиці 3.31 наведено нормативні показники опитувальника групової ефективності спортивної команди.

Таблиця 3.31

**Нормативні показники опитувальника групової ефективності
спортивної команди**

Рівень	Діапазон показників
Низький	7 – 13
Середній	14 – 28
Високий	29 – 40

Для демонстрації вкладу кожного з пунктів опитувальника в загальну дисперсію було взято до уваги результати факторного аналізу проведеного під час адаптації аналогічного іспаномовного опитувальника групової ефективності спортивної команди (табл. 3.32) [146].

**Факторні навантаження опитувальника
«Групова ефективність спортивної команди»**

Пункт	1	2	3	4	5
3. Працювати під тиском	0,67				
7. Чинити опір, навіть коли це робити важко	0,83				
9. Перебувати в грі без додаткових перерв	0,75				
11. Грати добре, навіть у відсутності кращих гравців	0,59				
4. Зберігати готовність		0,79			
12. Внутрішньо приготуватися до такого протистояння		0,73			
18. Фізично підготуватися до цієї конкуренції		0,72			
19. Виробити успішну стратегію		0,58			
2. Уникати конфліктів			0,65		
6. Бути єдиною (цілісною) командою			0,66		
13. Зберігати позитивний настрій			0,80		
20. Підтримувати ефективні засоби комунікації			0,70		
1. Обіграти команду суперника				0,78	
5. Продемонструвати більше можливостей, ніж суперник				0,81	
14. Діяти більш кваліфіковано, ніж суперник				0,78	
15. Діяти краще, ніж протилежна команда				0,83	
8. Демонструвати високу етичність у грі					0,76
10. Грати відповідно до своїх можливостей					0,70
16. Демонструвати ентузіазм					0,75
17. Подолати відволікаючі фактори					0,59

Примітка: 1 – стійкість; 2 – підготовленість; 3 – єдність; 4 – здібність; 5 – зусилля

Визначення факторних навантажень окремих пунктів опитувальника, хоч і не є обов'язковою психометричною процедурою, проте може мати додаткове інформаційно-діагностичне значення в процесі його прикладного використання.

Отже, на основі аналізу результатів опитувальника групової ефективності спортивної команди можна зробити висновок про адекватні психометричні параметри психодіагностичного інструменту, відповідність його близьким теоретичним та емпіричним конструктам. Відтак, адаптований нами опитувальник групової ефективності спортивних команд можна рекомендувати для використання в психолого-педагогічних дослідженнях і практичній діяльності спортивних психологів.

Висновки до розділу 3

У результаті порівняльного аналізу якісних показників ефективності спільної діяльності: групової самооцінки, рольового репертуару, ідентичності, суб'єктності, взаємодії та організованості встановлено рейтинг спортивних команд із різним типом взаємодії. Найвищу суму рангів (19) зафіксовано в командах зі спільно-синергічним типом взаємодії (синхронні стрибки на батуті, велосипедний спорт (трек), веслування на байдарках і каное). Найвище значення одержано за показниками *групових ролей* «той, хто доводить до кінця» статистично вірогідна відмінність експериментальних даних ($H = 10,59$; $p \leq 0,014$), а також показниками *групової ідентичності* «графічна шкала оцінки організаційної ідентичності» ($H = 31,05$; $p < 0,001$), *групової організованості* «спрацьованість» ($H = 22,63$; $p < 0,001$); «успішність виконання поставлених спортивних завдань» ($H = 30,53$; $p < 0,001$) і середнє значення ($H = 20,97$; $p < 0,001$), *групової самооцінки* «здібності групи вирішувати складні ситуації» ($H = 11,35$; $p < 0,01$); «фізична підготовленість команди» ($H = 8,19$; $p < 0,042$); «технічна підготовленість команди» ($H = 28,83$; $p < 0,001$); «тактична підготовленість команди» ($H = 17,28$; $p < 0,001$); «ефективність командної взаємодії» ($H = 42,64$; $p < 0,001$), «середнє значення» ($H = 27,66$; $p < 0,001$), *групової взаємодії* «психологічний клімат» ($H = 24,59$; $p < 0,001$). Найменшу суму рангів (11) зафіксовано у команд зі спільно-взаємопов'язаним типом взаємодії (футбол, міні-футбол, баскетбол, волейбол, хокей на траві) найвище значення зафіксовано за одним показником *ролі в команді* «колективіст»

($H=7,61$; $p < 0,05$). Проміжне друге і третє значення суми рангів відповідно отримали (18) у спільно-індивідуального (бадмінтон, бокс, боротьба греко-римська, фехтування), де найвищі значення зафіксовано в показниках *групової суб'єктності* ($H = 10,09$; $p < 0,01$), *групової взаємодії «організованість команди»* ($H = 16,73$; $p < 0,01$); *«оцінка ступеня розвитку»* ($H = 15,35$; $p < 0,01$); *«середнє значення»* ($H = 12,40$; $p < 0,01$) і *ролі в команді «діючий»* ($H = 7,60$; $p < 0,054$), а також спільно-послідовного (12) (легка атлетика естафета, плавання естафета) типів взаємодії, де найвище значення зареєстровано за показником *групової ідентичності «валентність ідентифікації»* ($H = 10,08$; $p < 0,017$). Отримані результати можна пояснити ступенем відчуття спортсменами команд зі спільно-синергічним типом взаємодії спільності зусиль для досягнення групового результату.

За показниками групової ефективності найвищу суму рангів (20) зафіксовано у командах зі спільно-синергічним типом взаємодії, найвищі значення зареєстровано за показниками *«здібність»* ($H = 16,33$; $p < 0,001$), *«стійкість»* ($H = 11,09$; $p < 0,011$), *«підготовленість»* ($H = 17,71$; $p < 0,001$), *«зусилля»* ($H = 9,77$; $p < 0,021$), *«середнє значення»* ($H = 11,40$; $p < 0,009$), та дещо менший ранг (13) у командах зі спільно-індивідуальним типом взаємодії. Найнижчі показники зафіксовано у командах зі спільно-взаємопов'язаним (9) та спільно-послідовним (8) типом взаємодії. Команди зі спільно-синергічним типом взаємодії характеризуються ретельною узгодженістю спільних дій, з абсолютним дублюванням рольових позицій, як наслідок, високою сенситивністю та щільністю внутрішньоконандних стосунків, необхідних для високого групового результату.

Аналізуючи відмінності спільної діяльності спортсменів різних кваліфікаційних груп, зауважимо, що найвищу суму рангів (22) зафіксовано у групи спортсменів вищої кваліфікації. У майстрів спорту міжнародного класу краще розвинуті показники *групової самооцінки «здібності групи вирішувати складні ситуації»* ($H = 36,76$; $p < 0,001$); *«технічна підготовленість»* ($H = 31,75$; $p < 0,001$); *«тактична підготовленість»* ($H = 41,45$; $p < 0,001$); *«ефективність*

командної взаємодії» ($H = 35,09$; $p < 0,001$); середнє значення ($H = 49,44$; $p < 0,001$) *групової організованості* «спрацьованість» ($H=58,54$; $p < 0,001$); «психологічна сумісність» ($H = 30,24$; $p < 0,001$); середнє значення ($H = 41,05$; $p < 0,001$), *групової ідентичності* «емоційна прив'язаність» ($H=25,41$; $p < 0,001$); середнє значення ($H = 12,75$; $p < 0,005$), «графічна шкала оцінки організаційної ідентифікації» ($H = 30,99$; $p < 0,001$), *групової взаємодії* «організованість» ($H=16,2$; $p < 0,001$); «психологічний клімат» ($H = 34,88$; $p < 0,001$); «оцінка ступеня розвитку» ($H= 24,62$; $p < 0,001$); середнє значення ($H = 17,28$; $p < 0,001$). Найнижчі дані за сумою рангів (7) зафіксовано у групи спортсменів I розряду. Проміжні (друге і третє) значення сум рангів відповідно отримали групи спортсменів за кваліфікацією МС (18) та КМС (13). Ріст спортивної майстерності відбувається посиленням ступеня спільності у виконанні змагальних дій та зусиль для досягнення групового результату.

Визначаючи послідовність зростання даних показників групової ефективності, зафіксовано найвищу суму рангів (20) у майстрів спорту міжнародного класу за показниками «здібність» ($H = 44,84$; $p < 0,001$); «єдність» ($H = 24,44$; $p < 0,001$); «стійкість» ($H = 32,87$; $p < 0,001$); «підготовленість» ($H = 55,25$; $p < 0,001$); «зусилля» ($H = 40,53$; $p < 0,001$); середнє значення ($H = 48,53$; $p < 0,001$), дещо нижчий ранг зафіксовано у майстрів спорту (15) та кандидатів у майстри спорту (10). Найнижчі показники – у спортсменів першого розряду (5). Свідченням цього є підвищення якості спільної спортивної діяльності за рахунок накопиченого досвіду міжособистісної взаємодії, сформованої згуртованості команди та емпірично відпрацьованим форматом сумісності у груповій взаємодії.

Аналіз показників взаємозв'язку групової ефективності та якісних показників ефективності спільної діяльності спортивних команд, встановили їх рейтинг: «групова самооцінка» ($r = 0,524$; $p < 0,05$), «групова організованість» ($r = 0,374$; $p < 0,05$), «групова ідентичність» ($r = 0,279$; $p < 0,05$), «групова взаємодія» ($r = 0,273$; $p < 0,05$), «групова суб'єктність» ($r = 0,144$; $p < 0,05$) та «групові ролі» ($r = 0,141$; $p < 0,05$). Результати показали феноменологічну

відокремленість групової ефективності та водночас взаємопов'язаність з іншими психологічними детермінантами спільної діяльності спортивної команди.

З метою оцінювання загального переконання команди в можливостях організувати і виконати спільні дії, необхідні для реалізації завдань, адаптовано опитувальник групової ефективності спортивної команди. Адаптована форма опитувальника містить твердження, що стосуються змагальної ситуації заданої інструкцією та передбачають 10-бальну оцінювальну шкалу Лейкерта за п'ятьма показниками: «здібність», «єдність», «стійкість», «підготовленість» та «зусилля». Стандартизація опитувальника показала його високий рівень психометричних стандартів, зокрема, інструментальну та конвергентну валідність, ретестову та одномоментну надійність, консистентність та репрезентативність.

Результати дослідження цього розділу викладено у таких публікаціях [21, 27, 29, 65, 66, 67, 68, 140, 142].

РОЗДІЛ 4

ПРОГРАМА ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ СПІЛЬНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ СПОРТИВНИХ КОМАНД

4.1. Зміст та структура авторської програми розвитку групової ефективності спортивної команди

Розвиток психологічних умінь та навичок для підвищення спортивних результатів є актуальним напрямом науково-практичної діяльності галузі спортивної педагогіки та психології. Наразі в науковій та науково-практичній літературі накопичено різноманітний матеріал щодо використання методів регуляції спільної діяльності з метою досягнення більш високого ступеня інтегрування спортсменів для встановлення кращого спортивного результату [3, 46, 53, 106, 116].

Водночас особливості взаємодії, її типологія, специфічні умови спільної спортивної діяльності нерідко залишаються поза групою референтних факторів, що враховуються під час проведення тренувальних та змагальних заходів.

Аналіз наукових матеріалів, опублікованого в літературі досвіду їх прикладного застосування у питаннях регуляції спільної діяльності в спорті не визначив наших науково-практичних інтересів, зокрема стосовно засобів розвитку групи, уникнення факторів, що його лімітують, визначення індикаторів динаміки психологічних змін, оцінювання актуального стану групи та рівня її підготовленості до виконання спільних дій. Незважаючи на широке використання тренувальних методів у практичній спортивній психології, в зазначеній проблематиці недостатньо розробленими залишаються методичні аспекти діагностики, розвитку та контролю ефективності спільних змагальних (тренувальних) дій, а отже, цей науково-практичний напрям діяльності не повністю задовольняє потреби спортивних педагогів та психологів. Це, на нашу думку, може бути пов'язано із декількома обставинами:

- відсутність науково обґрунтованих розробок щодо використання психолого-педагогічних програм для покращення спільної діяльності спортивних

команд;

- недостатня кількість спеціалістів із необхідним рівнем спеціальної підготовки, здатних на якісне проведення таких заходів;

- відсутність у тренерів та спортсменів досвіду, який засвідчував би переконання у ефективності проведення занять психолого-педагогічної програми та, як наслідок, відсутність інтересу або упереджене ставлення до залучення відповідних фахівців;

- слабка інтегрованість наявних комплексів психологічних заходів у практику підготовки спортивної команди.

Враховуючи наведені обставини, які підкреслюють науково-практичну актуальність досліджень цього спрямування, було розроблено авторську програму *«Розвитку групової ефективності спортивної команди»*, яка використовувалася як засіб досягнення поставленої мети.

Авторська програма складалася із спеціально підібраних засобів, методів і методичних прийомів, спрямованих на регуляцію спільної діяльності спортивних команд. Вона визначалася як цілеспрямована та стандартизована послідовність дій у процесі систематизованої обробки визначених наперед процедур, спрямованих на вироблення нових навичок, які передбачають формування ефективних моделей спільної діяльності спортсменів у командах із урахуванням типу їх взаємодії. Систематичні заходи були спрямовані на розвиток спільних можливостей спортсменів, вивчення, узагальнення і поширення спортивного досвіду для удосконалення своєї кваліфікації та спортивної майстерності.

Процедура взаємодії учасників «авторської програми» була побудована таким чином, щоб за обмежений проміжок часу спортсмени змогли виявити та опрацювати ключові умови, що обумовлюють якість спільної діяльності спортивної команди, оцінити ступінь її впливу на групову ефективність та обґрунтувати необхідність щодо її підвищення.

Низкою досліджень вітчизняних психологів [5, 34, 37, 44, 51, 54] переконливо доведено, що найефективнішою формою засвоєння навчально-тренувальних дій є спільна діяльність спортсменів, оскільки вона породжує нові

взаємозв'язки між її учасниками, відносини взаємної відповідальності, вимагаючи узгодженості в діях, об'єднання зусиль і орієнтації усіх на досягнення загального успіху. Спільний характер навчально-тренувальної діяльності підсилює психологічний зв'язок між її учасниками, збільшує кількість спортсменів, активно залучених до неї, і ефективно впливає на її продуктивність, розширює їх досвід кооперативного планування і здійснення єдиної діяльності, а також спільного осмислення і рефлексії її підсумків.

В організаційному та методичному плані експеримент включав три етапи: підготовчий, основний і заключний.

Підготовчий етап, який включає в себе розв'язання організаційних проблем авторської програми, комплектування групи учасників, розробку програми, вступну лекцію. Попередньо було визначено рівень ефективності спільної спортивної діяльності волейбольних команд експериментальної і контрольної групи із використанням комплексу діагностичних методик щодо розвитку групової ефективності, рольового репертуару, організованості, взаємодії, ідентичності, суб'єктності та групової самооцінки спортивної команди. Узгоджена еквівалентність команд за параметрами статі, віку та профільної спрямованості.

Основний етап, який розв'язує поставлені завдання за допомогою методів та прийомів занять авторської програми. Для ефективного процесу навчання та змістовного і корисного надання інформації було здійснено підготовку до проведення авторської програми у три послідовні етапи: визначали зміст роботи, склали загальний план проведення тренувань, детально опрацьовували процес ведення програми відповідно до її структури (очікування, які дії, вправи, виконуватимуться у кожній частині занять).

Заключний етап, який узагальнює результати авторської програми, ефективність роботи ведучого, успішність досягнення визначеної на початку занять мети. Повторно вимірюються показники залежної змінної в експериментальній і контрольній групах єдиним діагностичним комплексом та

здійснюється порівняння результатів діагностичних методик і контрольних завдань, отриманих до і після навчання.

Оскільки розробка авторської програми враховувала наявність групи учасників, то бралися до уваги можливі зміни перебігу соціально–можливих явищ у групових процесах, а саме, послідовність стадій розвитку групи, що дає можливість підвищити ефективність занять.

У структурі запропонованої авторської програми враховано послідовність формування психологічних навичок [63, 113], які складаються з трьох фаз:

- фаза орієнтації, яка виконує інформаційну та мотиваційну функції;
- фаза засвоєння, де виконується, власне, педагогічна функція отримання необхідних знань, а також застосування їх в штучних умовах;
- фаза практичного оволодіння спрямована на доведення отриманих умінь та навичок до автоматизму, навчання регулярного втілення психолого-педагогічних умінь та навичок в ситуації практичної діяльності, імітацію умінь та навичок в змагальних умовах.

Педагогічний експеримент проводився на базі кафедри фізичного виховання Вінницького національного аграрного університету та Інституту фізичного виховання і спорту Вінницького державного педагогічного університету імені Михайла Коцюбинського з 20 січня по 31 березня 2014 року. У дослідженні взяли участь 30 спортсменів віком від 17 до 24 років, які спеціалізуються у волейболі, за спортивною кваліфікацією – кандидати у майстри спорту та першого розрядів. Усі гравці мали досвід участі у Всеукраїнських змаганнях студентських та аматорських команд із волейболу. Досліджувані команди склали нееквівалентні ЕГ (n = 14) у складі збірної чоловічої волейбольної команди Вінницького національного аграрного університету, яка тренувалась за розробленою авторською програмою та КГ (n = 16) чоловічу волейбольну команду Інституту фізичного виховання і спорту Вінницького державного педагогічного університету, яка підвищувала рівень групової ефективності за рахунок надбання спортсменами досвіду власної професійної діяльності за традиційною тренувальною програмою. Експеримент був реалізований в межах теоретичної

частини тренувального процесу, відповідно до вимог навчальної програми для ДЮСШ, СДЮШОР, ШВСМ, СНЗСП з волейболу річного циклу підготовки. Основний етап діяльності припускав організацію та реалізацію експериментально-розвивального впливу в спортивних командах згідно з розробленою авторською програмою на щотижневих тренуваннях.

У дослідженні експериментальної групи використовувалась адаптована до умов здійснення психолого-педагогічного супроводу кваліфікованих спортсменів та доповнена власними розробками авторська програма розвитку групової ефективності спортивної команди, яка містить чотири блоки та розрахована на 44 години (22 дні по 2 години), які проводились протягом десяти тижнів. Авторська програма передбачала участь у ній як відносно великої кількості учасників (12-14 осіб), так і проведення процедур невеликою групою (2-4 особи).

Основною *метою* авторської програми є різнобічне розширення можливостей спільної діяльності кваліфікованих спортсменів відповідно до її інтерактивних, перцептивних, регулятивних функцій.

Відповідно до мети було визначено такі *завдання*:

- 1) сформувані систему знань, спрямовану на розвиток групової ефективності спортивної команди;
- 2) опрацювати нові адаптивні шляхи регуляції спільної діяльності та замінити ними старі дезадаптивні, які були причиною неефективних дій спортсменів;
- 3) запропонувати учасникам програми прийоми, що обумовлюють підвищення ефективності спільної діяльності спортивної команди.

Для успішного досягнення мети авторської програми ми дотримувались таких методичних дій:

- зміцнювали у свідомості учасників програми впевненість у тому, що сформовані якості групової ефективності є дійовими засобами підвищення спільної спортивної діяльності, де кожен з учасників може значно розширити ресурсні можливості пізнавального характеру, відчутно зменшивши таким чином ризик виникнення непорозуміння діяти спільно. Це завдання розкриває також

мотивацію до активної особистої позиції в роботі й потенційної готовності до самозмін;

- активно підтримували уявлення про те, що особистісну активність у спільній діяльності можна свідомо підвищити, і підкреслювали найменший успіх у виявленні спортсменами особистісних причин розвитку взаємопов'язаності членів команди та формування почуття «Ми». Для цього кожен спортсмен протягом усього заняття авторської програми мав можливість отримувати зворотній зв'язок про те, які саме особливості його групової ефективності призводять до підвищення спільної діяльності, або, завдяки яким здібностям він знаходить можливість свідомо чи підсвідомо її покращувати;

- створювали умови для того, щоб спортсмени – учасники авторської програми могли отримувати і практично застосовувати психолого-педагогічні знання та набуті навички для покращення групової ефективності власного тренувального процесу й уміло використовували їх безпосередньо у змагальному процесі;

- намагались забезпечити зміцнення та розширення спектра умінь регуляції поведінки, набутої і відпрацьованої під час авторської програми, та впровадити контроль за перенесення цих умінь у практичну площину в умовах реальних змагань.

Враховуючи мету та завдання дослідження, ми структурували авторську програму «Розвитку групової ефективності спортивної команди» на чотири послідовно розвиваючі блоки:

перший – спрямований на розвиток індивідуальної ефективності;

другий – спрямований на розвиток згуртованості спортивної команди;

третій – спрямований на розвиток спортивної команди як суб'єкта спільної діяльності;

четвертий – спрямований на розвиток групової ідентичності спортивної команди.

1. Експеримент щодо підвищення індивідуальної ефективності в спортивній команді.

Ми згодні з визначенням самоефективності А. Бандури, який визначає її як «віру в себе і свої можливості організувати і виконати дії, необхідні для досягнення поставлених завдань», переконання людини щодо її спроможності управляти подіями, що впливають на її життя.

Дії особистості в конкретній ситуації залежать від взаємного впливу довкілля та її свідомості, особливо від свідомих процесів, пов'язаних з переконаннями того, що людина може або не може здійснити певні дії, необхідні для того, щоб змінити ситуацію в кращий для неї бік. Суб'єкти управляють своїм життям не лише через індивідуальну ефективність, але й за допомогою групової ефективності. Проте індивідуальна і групова ефективність – не протилежні поняття, вони доповнюють один одного, змінюючи упевненість людей в тому, що їх загальні зусилля можуть викликати соціальні зміни [7].

Розвиток індивідуальної ефективності допомагає підвищити впевненість спортсменів у тому, що їх спільні зусилля можуть викликати зміни, які відбуваються не з колективної «свідомості», а, швидше, з індивідуальних ефективностей багатьох членів команди, які займаються разом. Спортсмени формують впевненість щодо своєї особистої ефективності, яка впливає на те, які обирають способи, дії, якою мірою докладатимуть зусиль, як довго вистоять, зустрічаючи перешкоди і невдачі, наскільки велика пластичність проявляється щодо цих труднощів.

2. *Експеримент щодо підвищення рівня згуртованості спортивної команди.*

Згуртованість – це почуття «Ми», ступінь зв'язку між членами команди, наприклад, внаслідок взаємної симпатії, характеристики системи внутрішньо групових зв'язків, що показує ступінь збігу оцінок, установок і позицій групи по відношенню до об'єктів, людей, ідей, подій тощо, особливо значущого для команди в цілому.

Групова згуртованість – це процес формування особливого типу зв'язків у групі, що дозволяють зовнішньо задану структуру перетворити в психологічну спільноту, в системний психологічний організм, який живе за своїми правилами.

Інший підхід до визначення згуртованості запропоновано в рамках когнітивістської концепції Л. Фестінгера, який визначає згуртованість як результат всіх сил, що діють на членів групи з метою утримати їх у ній. Під згуртованістю спортивної команди ми розуміємо те, наскільки члени цієї команди задоволені спільною роботою і наскільки їх приваблює перспектива продовжувати займатися разом. А також «толерантність», яка означає терпимість до чужих думок і вчинків, здатність ставитися до них без роздратування. У цьому значенні толерантність є рідкісною рисою характеру спортсмена, який поважає переконання інших, не намагаючись довести свою виняткову правоту [5, 109].

Розвиток згуртованості спортивної команди допомагає спортсменам підвищити атмосферу згуртованості та довіри, розкрити творчий потенціал учасників. Спортсмени формують толерантне ставлення до всіх членів команди, допомагають усвідомленню того, що індивідуальні відмінності між ними сприяють розширенню уявлень про себе та інших. Вправи рівною мірою стосуються розуму і почуттів особистості, відповідають її потребам, покращують емоційний фон та задоволення в процесі взаємодії, підвищуючи, таким чином, згуртованість спортивної команди та задоволення. Задоволення – це енергія, фантазія, комунікабельність, готовність до ризику та імпровізації, тобто все те, завдяки чому робота в спортивній команді стає спонтанною, швидкою і успішною.

Експеримент щодо підвищення рівня суб'єктності спортивних команд у спільній діяльності.

Під груповим суб'єктом розуміється системна і динамічна якість соціальної групи взаємопов'язаних і взаємодіючих людей, яка виявляється тоді, коли діє як єдине ціле в значущих соціальних ситуаціях, виконує різні види спільної активності.

Групова суб'єктність – можливість і здатність групи проявляти себе як суб'єкта, інтенція, яка залежно від волевиявлення групового суб'єкта, може бути реалізована чи ні або, принаймні, в різних сферах і видах внутрішньої і між

групової активності може актуалізуватися неоднаково, з різним ступенем виразності [38].

До видів активності групового суб'єкта відносяться: спільна діяльність, спілкування, взаємини, взаємодія, соціальне пізнання, в тому числі самопізнання, поведінка, творчість тощо [34].

Груповий суб'єкт спільної діяльності – це об'єднання людей (мала група), що виконують разом певну діяльність на одному просторі в один і той же час [4, 46, 52, 106, 116].

Необхідними ознаками групи до єдиного суб'єкта діяльності, як правило, відносять: просторово-часову присутність; наявність «загального» завдання діяльності; предмет спільної діяльності, його соціальну заданість і значимість; особливості матеріалу, який використовується в «загальному» завданні; індивідуальні особливості учасників; психолого-педагогічні характеристики групи; поділ функцій, ролей та діяльності між учасниками.

Найбільш послідовну позицію займає А. Л. Журавльов [50, 52]. Спираючись на структуру спільної діяльності, він описав такі властивості групи як суб'єкта цієї діяльності: цілеспрямованість - прагнення до спільної мети; вмотивованість – загальне спонування до спільної діяльності, активне прагнення до її здійснення; цілісність (інтегрованість) – внутрішня єдність групи; структурованість – чіткість взаємного розподілу функцій, завдань, повноважень, обов'язків і відповідальності між членами групи; узгодженість – гармонійне поєднання членів групи, взаємна обумовленість їхніх дій; організованість – впорядкованість, зібраність, підпорядкованість певному порядку виконання спільної діяльності, здатність діяти чітко у відповідності до заздалегідь встановленого плану; результативність (продуктивність) – здатність досягати позитивного результату.

Розвиток спортивної команди як суб'єкта спільної діяльності допомагає спортивній команді усвідомити: психолого-педагогічні особливості як суб'єктів спільної діяльності; умови, за яких ця діяльність здійснюється; яку роль для її успішного виконання відіграє загальногрупова спрямованість і кожний окремий член команди; яким чином учасники взаємодіють один з одним, будуючи

організаційні, практичні відносини; які при цьому наслідки, результати; як загальна ситуація впливає на поведінку окремих членів і всієї команди в цілому; впевненість у тому, що успіх спільної справи залежить від зусиль команди як єдиного суб'єкта.

3. *Експеримент з розвитку рівня групової ідентичності в спортивних командах.*

Ідентичність – це усвідомлення самототожності, цілісності та беззаперечності власної особистості. Е. Еріксон визначав особистісну ідентичність як результат Его-синтезу, як форму інтеграції «Я». На соціальному рівні ідентичність трактується ним як особистісний конструкт, який відбиває внутрішню солідарність людини з соціальними, груповими ідеалами, стандартами, допомагаючи тим самим процесу категоризації.

Соціальна ідентичність індивідуального суб'єкта – це результат ототожнення себе з великою соціальною групою (умовною або реальною) – віковою, професійною тощо.

Соціальна ідентичність групового суб'єкта – це результат усвідомлення групи приналежності до основної організації, свого місця в ній, знаходження спільності з іншими групами, які входять до її складу.

Групова ідентичність індивідуального суб'єкта – результат ототожнення себе з реальною групою членства (насамперед, референтною для нього) – сім'єю, навчально-тренувальною групою, спортивним колективом тощо. У результаті людина сприймає групові цілі, норми, цінності як свої власні, у неї формується почуття особистої приналежності до групи (почуття «Ми»). Для особистісного розвитку важливо не лише те, до якої команди належить спортсмен, а й те, з якою командою він себе ототожнює, тобто яка його групова ідентичність.

Засвоєння і дотримання групових норм кожним її членом забезпечують існування команди як організованої спільноти, як групового суб'єкта. Іншими словами, ідентифікаційний процес закладає основи для формування команди як системної цілісності та її ефективного функціонування в якості суб'єкта спільної діяльності, спілкування, взаємин, управління, пізнання, самопізнання тощо. Тому

даний процес і його результати не можуть обмежуватися тільки рівнем окремого індивіда.

Групова самоідентичність групового суб'єкта – це результат самоототожнення групи, виділення себе як самостійного цілісного суб'єкта, усвідомлення своєї індивідуальності і відповідно відмінності від інших, насамперед, рівностатусних груп у складі основної організації.

Таким чином, у структурі групової ідентичності, яка розуміється як установка індивідуального суб'єкта на приналежність до певної групи членства або як феномен самосвідомості групового суб'єкта, ми виділяємо три компоненти:

1) когнітивний - результат спільної пізнавальної діяльності, розділення загальногрупових цілей, норм, цінностей, прийняття їх як своїх власних;

2) емоційний - результат спільного переживання подібних емоційних станів, прагнення члена групи до спільності переживань з нею, відчуття єдиної «емоційної хвилі»;

3) поведінковий - результат спільної діяльності, взаємодії, приєднання члена групи до результатів спільної діяльності, усвідомлення свого внеску в її успішність-неуспішність, прагнення чинити так, як властиво членам даної групи, відтворення їх міміки, жестикуляції, пантоміміки, висловлювань тощо [29].

Експериментальною гіпотезою слугувало припущення, що проведення цілеспрямованої роботи у формі формуючого експерименту в спортивних командах, сприятиме: зростанню рівня індивідуальної ефективності; підвищенню атмосфери згуртованості та довіри; зростанню рівня суб'єктності у спільній діяльності; активізація самосвідомості в командах з недостатньо розвиненою груповою ідентичністю дозволить підвищити рівень її розвитку, а в командах з досить розвиненою ідентичністю – підтримати середній або високий рівень розвитку.

Незалежною змінною в експерименті були психолого-педагогічні умови спільної діяльності спортивних команд. Дана змінна мала дві умови: перша – сприяння формуванню розвитку показників групової ефективності спортивної команди і друга – звичайні умови життєдіяльності спортивної команди.

Організація розвитку групової ефективності спортивних команд, в ході якої вони набували відповідного досвіду, передбачала:

а) щотижневу участь у розробленій для дослідження розвиваючій авторській програмі (зі спортсменами розвиваюча програма реалізовувалася на додаткових тренуваннях та заняттях з психолого-педагогічної підготовки);

б) виконання між розвиваючими заняттями «домашніх завдань», що мають спільний характер, з обов'язковим звітом про виконання загальногрупової роботи на наступному занятті;

в) активізацію участі спортсменів у спільному тренувальному та інших видах діяльності (за попередньою домовленістю з тренерами команд в період експерименту кількість подібних навчаючих завдань значно збільшено).

Звичайні умови життєдіяльності спортивної команди:

а) придбання спортсменами досвіду спільної діяльності (тренувальної або змагальної) у звичайних умовах, без акцентування уваги на її призначення для команди;

б) стихійне формування ціннісно-нормативної структури спортивної команди, що супроводжується недостатньою усвідомленістю змісту цієї структури та її значення для встановлення дій і вчинків спортсменів;

в) формування внутрішньогрупових взаємовідносин «природним шляхом», без використання спеціальних психолого-педагогічних засобів, що сприяють їх оптимізації та зміцненню взаємних зв'язків між членами команди, підвищенню їх групової ефективності.

Залежна змінна – це індивідуальна ефективність, згуртованість, суб'єктність спільної діяльності та ідентичність спортивної команди. Всі змінні показники проаналізовані за двома параметрами – об'єктивним і суб'єктивним. Їх відповідно відображали два показники, які оцінювалися до і після проведення формуючого експерименту за єдиним комплексом діагностичних методик в експериментальній і контрольній групах.

В експерименті використовувалася міжгрупова схема: перша умова незалежної змінної була запропонована випробуванням експериментальної, друга –

контрольної групи. До складу розвиваючої авторської програми увійшли спеціально розроблені психолого-педагогічні завдання, вправи, ситуаційно-рольові ігри (Додаток 3), а також вправи, запозичені та видозмінені з робіт А. Бандури [6], І.В. Вачкова [15], О. П. Горбушина [64], К. Фопеля [108], Н.Ю.Хрящевої [111] та ін.

Всі завдання передбачали створення таких психолого-педагогічних умов, що сприяють підвищенню спільної діяльності спортивної команди. У розвиваючій авторській програмі використовувалися такі методи активного соціально-психологічного навчання, як дискусійні, тренінгові, а також ситуаційно-рольові та творчі ігри [25].

Детальний опис кожного з блоків авторської програми: мета, завдання, а також вправи, спрямовані на реалізацію цих завдань, представлені у навчально-методичному посібнику [25].

Для обробки та аналізу експериментальних даних застосовувалися кількісні, в тому числі статистичні і якісні методи, а також методи математичної статистики (аналіз середніх величин, вірогідності зрушень Т-критерій Вілкоксона та оцінка відмінностей між двома групами U-критерій Манна-Уїтні). Ці критерії застосовуються для достовірності зміщень і відмінностей у показниках, отриманих командами в ході двох вимірів – до та після проведення розвиваючої авторської програми, в експериментальній та контрольній групах. Якісні методи аналізу використовувались для інтерпретації даних, отриманих у результаті анкетування спортсменів, а також узагальнення стенографічного запису змагальної діяльності.

Свідченням успішності авторської програми «Розвитку групової ефективності спортивної команди» були такі критерії:

1. Підвищення якісних показників спільної діяльності спортивної команди при проведенні повторного психодіагностичного дослідження.
2. Позитивні самозміни учасників програми стосовно результативності її процедур.

3. Поведінкові свідчення того, що спортсмени навчилися розв'язувати командні проблеми, активно використовувати досвід і інформацію, отриману під час навчання програми.

В результаті проведеної роботи було виокремлено основні педагогічні прийоми, спрямовані на регуляцію ефективності спільної спортивної діяльності, що можуть бути використані тренерами в процесі навчально-тренувальної діяльності, зокрема:

1. Модельна ротація функціональних позицій членів команди у тренувальних умовах та під час проведення змагань. Чим більше рольових позицій передбачає реальна спортивна взаємодія, тим масштабнішою має бути ротація.

2. Періодичне залучення до складу кваліфікованих спортивних команд менш досвідчених учасників, що виконуватимуть відповідальні завдання у повному чи обмеженому обсязі і, навпаки, залучення до складу низько кваліфікованих команд більш досвідчених учасників.

3. Високий вміст у тренувальному процесі вправ, що передбачають синхронно-синергічні дії, а також вправ з високим ступенем контактності та щільними тактильними відчуттями.

4. Послідовна зміна тренувальних вправ, що передбачають різні типи спортивної взаємодії та побудована за принципом: індивідуальне – спільно-індивідуальне – спільно-групове завдання та за протилежною схемою.

5. Створення та підтримання умов для висловлювання і аналізу внутрішньо командного фаворитизму, дискримінації, а також побудова на цій основі загальногрупового уявлення про ефективність спільної спортивної діяльності.

4.2. Особливості застосування авторської програми в процесі здійснення спортивної підготовки

Авторська програма являє собою ефективний метод психолого-педагогічного впливу. Вона дозволяє розвивати команду в цілому, та кожного її члена окремо, а також є джерелом ситуацій, що допомагають засвоїти членам

команди новий соціальний досвід, який раніше був невідомий. Використання активних психолого-педагогічних методів допомагає згуртувати команду та відпрацювати механізми ухвалення спільних рішень, планування спільних дій, одночасно підвищивши якість цих функцій. У межах авторської програми розвивається крос-функціональне мислення членів команди, відбувається засвоєння навичок спільної діяльності у досягненні загальних групових цілей, формується глибоке розуміння системи внутрішніх процесів команди, а також функцій, ролей і здібностей один одного.

Авторська програма «Розвитку групової ефективності спортивної команди» має величезну привабливість для тренерів, зацікавлених в успішному виступі своєї команди на змаганнях. Вона формується залежно від цілей, які ми переслідуюмо в команді, а також підвищення ефективності функціональних ланок якості спільної діяльності. Набір вправ, що становлять її основу, підбирається з умовою вікових, статевих особливостей, а також рівня підготовленості членів команди. Комплектування функціональних спортивних ланок, груп, складів часто здійснюється тренером інтуїтивно, без урахування психологічної сумісності спортсменів, а лише з урахуванням рівня їх спортивної підготовленості. Звідси виникають різні негативні явища в спільній спортивній діяльності: нерозуміння партнерів, конфлікти, незадоволеність діями партнера, тривале розучування спільних спортивних вправ і нестабільність їх виконання тощо [5].

Ведучий заняття авторської програми активно бере участь у проведенні вправ та ігор. Слід звернути увагу на те, що доброзичливий вираз обличчя, як і форма одягу, сприяє підтримці позитивного емоційного фону протягом усього тренування, що необхідно для ефективної взаємодії членів команди. Слід також остерігатися жартів, які можуть бути негативно сприйняті з обох сторін. Такі жарти можуть призвести до провалу всіх занять програми і системи підготовки в цілому.

Розглянемо детальніше принципи та особливості використання авторської програми «Розвитку групової ефективності спортивної команди» в структурі

підготовки збірних чоловічих волейбольних команд вищих навчальних закладів Вінниччини.

Для авторської «програми» характерні такі основні положення:

- а) зворотній зв'язок у системі «учасник – команда», «учасник – ведучий», що передбачає вільне висловлювання думок щодо вчинків та дій її учасників;
- б) поетапне навчання та засвоєння нового досвіду;
- в) актуалізація ресурсних можливостей спільної діяльності в процесі активної міжособистісної взаємодії;
- г) розширення власної компетентності та підвищення групової ефективності учасників.

Авторська програма сприяє розвитку та контролю ефективних моделей спільних змагальних (тренувальних) дій, зокрема, оцінки рівня групової підготовленості, емоційно-мотиваційної спрямованості, спільної інтелектуальної, волевої активності спортивної команди.

Незважаючи на чітку орієнтацію авторської програми, яка полягає у цілеспрямованому впливі на групову ефективність спортивної команди, психолого-педагогічні зміни відбуваються в усіх сферах особистості спортсмена: когнітивній, емоційній та поведінковій:

1. Когнітивний – результат спільної пізнавальної діяльності команди (свідомість). Його змістом є загальнокомандна мета, інтереси, норми і цінності, а також «Ми–концепція» як система «Ми–образів» і уявлень групового суб'єкта про самого себе, а також уявлення індивіда про власну ефективність, яка впливає на процес прийняття рішень і проявляється в різноманітних загальних здібностях, включаючи групові досягнення. Кожна людина в різноманітній діяльності у процесі взаємодії з іншими постійно формує про себе уявлення, які час від часу змінюються, збагачуються та уточнюються.

2. Емоційний – результат спільного переживання командою подібних емоційних станів (співпереживання, співчуття). До її змісту входять загальнокомандні емоційні переживання, система відносин команди до себе і до інших команд («Ми–почуття» і «Вони–почуття»), єдина для команди емоційна

реакція на різні події, а також емоційне ставлення індивіда до власної ефективності. У межах емоційної складової низька самоефективність асоціюється з депресією, стурбованістю та відчуттям безпорадності. У таких індивідів часто спостерігається низька самооцінка, песимістичні думки відносно власних досягнень. І навпаки, висока самоефективність супроводжується впевненістю в собі та своїх можливостях, більш-менш адекватною самооцінкою, розвиненою самоповагою.

3. Поведінковий – результат спільної діяльності, взаємодії (сприяння, співучасті). Його зміст властивий для даного групового суб'єкта стилем поведінки, обговорення та вирішення проблем, взаємодії з іншими командами, а також детермінанти людської поведінки, яка виявляється у тому, які судження мають спортсмени про свої здібності організовувати і виконувати спільні дії, необхідні для досягнення певного результату.

На практиці було встановлено, що кожний учасник поетапно засвоює зміст процедур авторської програми, формуючи цілісне уявлення про механізми виникнення психолого-педагогічних засобів впливу на розвиток зазначених характеристик спільної діяльності спортивних команд. Але ефективним результатом авторської програми є практичне перенесення набутих навичок в умови реального застосування, можливе за умов дотримання таких положень:

- навчання проводиться через ситуації, максимально наближені до реальних, що дозволяє матеріал, який необхідно засвоїти, зробити метою діяльності, а не засобом;
- після презентації знань необхідно відтворити їх у практиці, що, у свою чергу, вимагає у спортсменів певних психологічних здібностей;
- учасники формують якісно нову установку на навчання в емоційно насиченому середовищі.

Необхідно відмітити низку властивостей, які можуть завадити ефективності використання методів авторської програми психолого-педагогічного супроводу спортсменів команди в практичних умовах.

Ефективність такої технології є лише потенційною. Натомість реальна ефективність передбачає такі умови, як вид спорту, вік та рівень підготовленості спортсменів, спортивне амплуа, етап спортивної майстерності тощо.

У ході дослідження враховувалось те, що спортсмен може стати суб'єктом, розкрити і реалізувати свій суб'єктний потенціал лише в складі різних соціальних об'єднань. Тому так важливо, щоб команди, до складу яких входять спортсмени, в першу чергу тренувальні, виступали в якості цілісних суб'єктів. Не випадково Г. М. Андреева зауважує: «Особистістю стають, і тому для особистості «не байдуже», в яких саме групах здійснюється її становлення...» [4].

Особливо слід опрацювати спільну діяльність тренувальної команди як групового суб'єкта, де якісно набувається своєрідний зміст, а також актуалізуються психологічні новоутворення, виконувані спортсменами в команді. До їх числа можна віднести спільність, породжувану взаємозв'язком і взаємозалежністю включених у загальну діяльність індивідів; об'єднання і узгодження індивідуальних дій, внаслідок чого отримується командою результат, який перевищує той, якого міг би досягти кожен виконавець; формування шляхом об'єднання спортсменів ефективного групового суб'єкта діяльності; оволодіння системою знань, умінь, навичок, компетентності.

Варто відзначити, що основна частина занять авторської програми має реалізуватися переважно у підготовчому періоді на етапі спеціалізованої базової підготовки. У цей період закладають міцну функціональну базу для успішної підготовки й участі в основних змаганнях, забезпечують становлення різнобічної підготовленості. На початку цього етапу головну роль відводять спеціальній і допоміжній підготовці, якнайширшому використанню вправ із суміжних видів спорту. Тренер-психолог має змогу ґрунтовно та глибоко опрацювати усі можливі ускладнення, які можуть виникнути в процесі реалізації занять програми. На даному етапі спортсмени найменше завантажені психологічно, а тому краще схильні до засвоєння даного матеріалу. Водночас знання та навички, набуті протягом занять авторської програми необхідно епізодично поновляти в передзмагальному та змагальному періодах, звертаючи увагу спортсменів на уже

набутий успішний досвід. Це дає можливість команді відновити власне самопереконавання, яке відбувається на основі опрацювання різних джерел інформації про власну ефективність, на основі безпосереднього та опосередкованого досвіду, суспільної думки, фізичного та психоемоційного стану.

Отже, ми вважаємо, що використання психолого-педагогічної авторської програми «Розвитку групової ефективності спортивної команди» є важливим обґрунтованим кроком щодо розширення та вдосконалення якостей спільної діяльності спортивних команд із різним типом взаємодії. Авторська програма змінює стандартизований репродуктивний тип навчання у продуктивний, де виробляються нові адаптивні схеми регуляції спільної діяльності спортивної команди.

Предметом особливої турботи тренерів, менеджерів і спортсменів є оптимальні міжособистісні відносини, в яких особливу роль відіграють взаємна вимогливість, взаємоповага, здатність долати конфліктні перешкоди, вміння в необхідний момент постати перед суперниками єдиним спільним колективом.

4.3. Результати впровадження авторської програми розвитку групової ефективності спортивної команди

Авторська програма експериментального застосування «Розвитку групової ефективності спортивної команди» формувалась таким чином, щоб основна частина процедур психолого-педагогічного втручання була реалізована переважно в підготовчому періоді річного циклу на етапі спеціалізованої базової підготовки.

Метою проведення формувального експерименту була перевірка ефективності розробленої психолого-педагогічної авторської програми, спрямованої на підвищення ефективності спільної діяльності спортивної команди.

Розглянемо результати досліджень якісних показників ефективності спільної діяльності волейбольних команд експериментальної групи до та після застосування авторської програми та контрольної групи, яка займалася за традиційною тренувальною програмою.

Оцінка зсуву показників – для виявлення ступеню достовірності змін у пов’язаних між собою експериментальних вибірках визначалася за допомогою T - критерію Вілкоксона (Wilcoxon matched pair T-test).

За результатами порівняльного аналізу показників *групової ефективності*, дані наведено в таблиці 4.1, які оцінювались до та після проведення занять авторської програми в експериментальній і контрольній групах, визначено ряд суттєвих зміщень.

Таблиця 4.1

Порівняльний аналіз зміщень показників групової ефективності у волейбольних командах

Показник	До експерименту	Після експерименту	T	p
	$\bar{x} \pm S$	$\bar{x} \pm S$		
Експериментальна група				
Здібність	32,07 ± 3,9	35,29 ± 4,7	4,50	< 0,01 *
Єдність	32,29 ± 5,9	35,50 ± 5,0	4,50	< 0,01 *
Стійкість	32,93 ± 4,2	35,14 ± 2,4	10,00	< 0,01 *
Підготовленість	32,79 ± 5,5	35,07 ± 5,5	6,00	< 0,01 *
Зусилля	32,57 ± 5,9	33,64 ± 5,7	10,00	< 0,01 *
Середнє значення	32,53 ± 4,2	34,93 ± 3,3	3,00	< 0,01 *
Контрольна група				
Здібність	30,00 ± 3,2	30,00 ± 3,1	53,00	> 0,05
Єдність	28,69 ± 2,2	28,69 ± 2,2	41,00	> 0,05
Стійкість	29,19 ± 3,6	29,56 ± 3,1	23,00	< 0,01 *
Підготовленість	29,38 ± 3,1	29,63 ± 2,7	36,50	> 0,05
Зусилля	28,81 ± 2,4	28,94 ± 1,9	15,50	< 0,01 *
Середнє значення	29,21 ± 2,1	29,36 ± 1,8	51,00	> 0,05

Примітка: * – показники, які є достовірно відмінними за T – критерієм, EG (n = 14, T_{кр} (p ≤ 0,01) = 15, T_{кр} (p ≤ 0,05) = 25); КГ (n = 16, T_{кр} (p ≤ 0,01) = 23, T_{кр} (p ≤ 0,05) = 35)

Найбільш виражену тенденцію до змін виявлено в експериментальній групі, яка засвідчує приріст впевненості спортсменів у здібностях своєї команди організовувати та виконувати спільні дії, які необхідні для досягнення бажаного результату. Зокрема, достовірність зміщень спостерігається за показниками: «здібність» (T=4,50; T_{кр}=15; p < 0,01; n = 14), де задіяний цілий комплекс

психологічних властивостей особистості, який проявляється в активній діяльності спортсмена та визначає якість засвоєння знань; «єдність» ($T = 4,50$; $T_{кр} = 15$; $p < 0,01$; $n = 14$) групи, яка визначає погляд спільності у дії команди для розв'язання загальногрупових завдань, а також загальний настрій, стиль команди, який створює ефект захищеності для кожного її члена; «стійкість» ($T = 10,00$; $T_{кр} = 15$; $p < 0,01$; $n = 14$), яка характеризує поведінку команди, її впевненість, енергійність, ентузіазм, наполегливість і високий моральний дух; «підготовленість» ($T = 6,0$; $T_{кр} = 15$; $p < 0,01$; $n = 14$) – це результативність ступеня командної згуртованості та міжгрупової взаємодії, а також оптимальний шлях реалізації індивідуальності спортсменів для досягнення загальнокомандного успіху; «зусилля» ($T = 10,00$; $T_{кр} = 15$; $p < 0,01$; $n = 14$) – це загальний розвиток власної ефективності, координаційних можливостей між членами команди та груповими ресурсами для успішного виконання завдань.

За показниками «середнього значення» ($T = 3,00$; $T_{кр} = 15$; $p < 0,01$; $n = 14$) ми маємо достовірність отриманого результату за усіма показниками, де відчутно помітним є підвищення. Натомість в контрольній групі, де не застосовували заняття авторської програми, достовірність зміщень у бік зростання зафіксовано за показником «стійкість» ($T = 23,00$; $T_{кр} = 23$; $p < 0,01$; $n = 16$) оцінки опору можливим невдачам і «зусилля» ($T = 15,50$; $T_{кр} = 23$; $p < 0,01$; $n = 16$) оцінки готовності демонструвати найкращі можливості команди.

«Типове» зрушення є достовірно переважаючим за інтенсивністю, якщо $T_{кр} \leq 0,05$, і тим більш достовірно переважаючим, якщо $T_{кр} \leq 0,01$ [98].

Досить неоднозначними виявилися зміни у показниках *групових ролей* за методикою М. Белбіна. Результати наведено в таблиці 4.2. Слід відмітити, що суттєві зміщення зафіксовано в показниках ЕГ «діючий» ($T = 14,50$; $T_{кр} = 15$; $p < 0,01$; $n = 14$), що, на нашу думку, є свідченням покращення власної дисциплінованості, внутрішньої стабільності та впевненості. Спостерігається суттєве зниження показника «порушник спокою» ($T = 0,00$; $T_{кр} = 15$; $p < 0,01$; $n = 14$), який відіграє роль руйнівної сили, що здатна спричинити розлад роботи всієї команди.

**Порівняльний аналіз зміщень показників групових ролей у
волейбольних командах**

Показник	До експерименту	Після експерименту	Т	р
	$\bar{x} \pm S$	$\bar{x} \pm S$		
Експериментальна група				
Діючий	7,36 ± 5,5	9,93 ± 4,1	14,50	< 0,01 *
Голова	7,71 ± 5,2	7,36 ± 5,0	47,00	> 0,05
Порушник спокою	11,14 ± 4,6	6,93 ± 3,6	0,00	< 0,01 *
Мислитель	7,36 ± 7,2	9,86 ± 5,9	8,00	< 0,01 *
Дослідник ресурсів	10,43 ± 4,9	12,21 ± 5,2	9,50	< 0,01 *
Оцінювач	8,36 ± 5,4	3,64 ± 4,0	6,00	< 0,01 *
Колективіст	9,29 ± 5,2	13,50 ± 3,9	3,50	< 0,01 *
Завершувач	8,36 ± 7,2	6,57 ± 5,1	38,50	> 0,05
Середнє значення	8,75 ± 0,9	8,75 ± 0,0	24,00	< 0,05 *
Контрольна група				
Діючий	9,38 ± 4,9	8,94 ± 5,5	38,00	> 0,05
Голова	7,00 ± 4,9	6,56 ± 3,9	14,00	< 0,01 *
Порушник спокою	8,75 ± 6,2	8,25 ± 7,0	36,00	> 0,05
Мислитель	8,38 ± 5,2	8,81 ± 5,9	27,00	< 0,05 *
Дослідник ресурсів	9,63 ± 6,5	9,75 ± 5,7	31,00	< 0,05 *
Оцінювач	6,63 ± 5,1	7,44 ± 4,8	55,50	> 0,05
Колективіст	9,44 ± 5,9	9,94 ± 6,1	35,50	> 0,05
Завершувач	10,50 ± 6,8	10,31 ± 5,2	49,50	> 0,05
Середнє значення	8,71 ± 0,2	8,75 ± 0,0	15,00	< 0,01 *

*Примітка: * – показники, які є достовірно відмінними за Т – критерієм, ЕГ (n = 14, T_{кр} (p ≤ 0,01) = 15, T_{кр} (p ≤ 0,05) = 25); КГ (n = 16, T_{кр} (p ≤ 0,01) = 23, T_{кр} (p ≤ 0,05) = 35)*

Достовірність зміщень зафіксовано в значенні показника «мислитель» (Т=8,00; T_{кр} = 15; p < 0,01; n = 14), що характеризує наявність нових і оригінальних ідей в роботі команди. Окрім того виявлено достовірність зміщень у показниках «дослідник ресурсів» (Т = 9,50; T_{кр} = 15; p < 0,01; n = 14), що свідчить про підвищення у членів команди вміння встановлювати взаємозв'язок, вибудовувати спільні відносини та запропоновувати нові ідеї, «оцінювач» (Т=6,00; T_{кр} = 15; p < 0,01; n = 14), який обумовлює здатність спортсмена оцінювати різні варіанти рішення, «колективіст» (Т = 3,50; T_{кр} = 15; p < 0,01; n=14) – покращення морального клімату і ступеня співпраці між членами

команди, «середнє значення» ($T = 24,00$; $T_{кр} = 25$; $p < 0,05$; $n = 14$). У контрольній групі зафіксовано зсув за показниками «голова» ($T = 14,00$; $T_{кр} = 23$; $p < 0,01$; $n=16$), який позначає зниження уподобання спортсменів довіряти партнерам по команді і приймати їх такими, якими вони є, без прояву ревностів або сумніву, «мислитель» ($T = 27,00$; $T_{кр} = 35$; $p < 0,05$; $n = 16$) привнесення нових і оригінальних ідей, «дослідник ресурсів» ($T = 31,00$; $T_{кр} = 35$; $p < 0,05$; $n = 16$) орієнтування членів команди на вироблення нових ідей та «середнє значення» ($T=15,00$; $T_{кр}= 23$; $p < 0,01$; $n = 16$).

У таблиці 4.3, де наведено зміщення показників *групової ідентичності* до та після проведення авторської програми, видно, що тенденція змін до збільшення спостерігається за усіма показниками експериментальної групи.

Таблиця 4.3

Порівняльний аналіз зміщень показників групової ідентичності у волейбольних командах

Показник	До експерименту	Після експерименту	Т	р
	$\bar{x} \pm S$	$\bar{x} \pm S$		
Експериментальна група				
Самокатегоризація	12,64 ± 2,7	14,07 ± 2,9	5,00	< 0,01 *
Валентність ідентифікації	7,71 ± 4,1	9,36 ± 5,8	10,00	< 0,01 *
Емоційна прив'язаність	14,86 ± 3,9	15,64 ± 2,9	10,50	< 0,01 *
Спільність групових цілей і цінностей	14,36 ± 3,5	15,43 ± 3,0	13,50	< 0,01 *
Середнє значення	12,39 ± 2,4	13,63 ± 2,5	2,00	< 0,01 *
Графічна шкала оцінки організаційної ідентифікації	5,43 ± 0,9	6,29 ± 1,0	8,00	< 0,01 *
Контрольна група				
Самокатегоризація	12,81 ± 1,0	12,69 ± 1,4	45,00	> 0,05
Валентність ідентифікації	8,38 ± 3,6	8,56 ± 3,1	26,00	< 0,05 *
Емоційна прив'язаність	16,44 ± 2,7	16,50 ± 2,4	15,00	< 0,01 *
Спільність групових цілей і цінностей	14,88 ± 3,7	14,88 ± 3,3	42,50	> 0,05
Середнє значення	13,13 ± 1,4	13,16 ± 1,3	55,00	> 0,05
Графічна шкала оцінки організаційної ідентифікації	6,00 ± 0,6	6,13 ± 0,6	27,00	< 0,05 *

Примітка: * – показники, які є достовірно відмінними за T – критерієм, $EG (n = 14, T_{кр} (p \leq 0,01) = 15, T_{кр} (p \leq 0,05) = 25)$; $КГ (n = 16, T_{кр} (p \leq 0,01) = 23, T_{кр} (p \leq 0,05) = 35)$

А саме, статистично достовірні зміни спостерігаються за показниками: «самокатегоризація» ($T = 5,00$; $T_{кр} = 15$; $p < 0,01$; $n = 14$), що стверджує підвищення усвідомлення спортсмена своєї приналежності до команди та ототожнення себе як члена команди; «валентність ідентифікації» ($T = 10,00$; $T_{кр}=15$; $p < 0,01$; $n = 14$), де за отриманими даними відбулося покращення в оцінюванні спортсменом своєї команди, яка визначається у взаємовідносинах з іншими спортивними командами за допомогою соціального порівняння значущих для спортсмена характеристик; «емоційна прив'язаність» ($T = 10,50$; $T_{кр} = 15$; $p < 0,01$; $n = 14$) – значимість групового членства для індивіда, яка проявляється в переживанні спортсменом почуття прихильності, приналежності до команди, емоційного залучення в її діяльність, переживанні успіхів і невдач команди як своїх власних, в сприйнятті критики в сторону команди як в свою сторону; «спільність групових цілей і цінностей» ($T = 13,50$; $T_{кр} = 15$; $p < 0,01$; $n = 14$), спортсмени вбудовують цілі і цінності команди в свою власну систему цілей і цінностей, «Я-концепція», а також «середнє значення» ($T = 2,00$; $T_{кр} = 15$; $p < 0,01$; $n = 14$).

Зокрема встановлено статистично достовірні зміни в значенні показника перевірки конвергентної валідності, перетину між гравцем і його командою – «графічна шкала оцінки організаційної ідентифікації» ($T = 8,00$; $T_{кр} = 15$; $p < 0,01$; $n = 14$), що, на нашу думку, є свідченням свідомої регуляції занять авторської програми.

Зафіксовано зсув даних у контрольній групі, зокрема за показниками: «валентність ідентифікації» ($T = 26,00$; $T_{кр} = 35$; $p < 0,05$; $n = 16$), що характеризує психологічний зв'язок між спортсменом і командою, заснований на сприйнятті подібності спільних характеристик; «емоційна прив'язаність» ($T = 15,00$; $T_{кр} = 23$; $p < 0,01$; $n = 16$), що ідентифікує спортсмена з командою його емоційного залучення в її діяльність, тощо та показником ступеню перетину між спортсменом і командою «графічна шкала оцінки організаційної ідентифікації» ($T = 26,00$; $T_{кр}=35$; $p < 0,05$; $n = 16$).

Зміни під впливом авторської програми відбулися і за показниками *групової суб'єктності* (табл. 4.4).

Таблиця 4.4

Порівняльний аналіз зміщень показників групової суб'єктності у волейбольних командах

Показник	До експерименту	Після експерименту	Т	р
	$\bar{x} \pm S$	$\bar{x} \pm S$		
Експериментальна група				
Потенційна суб'єктність	50,79 ± 7,4	54,50 ± 8,6	9,00	< 0,01*
Реальна суб'єктність	52,57 ± 7,6	55,29 ± 7,4	25,00	< 0,05*
Рефлексуюча суб'єктність	51,43 ± 6,8	53,00 ± 6,2	8,50	< 0,01*
Середнє значення	51,60 ± 6,3	54,26 ± 5,8	5,00	< 0,01*
Контрольна група				
Потенційна суб'єктність	48,13 ± 5,9	48,25 ± 5,5	40,00	> 0,05
Реальна суб'єктність	52,00 ± 10,7	51,75 ± 11,0	52,50	> 0,05
Рефлексуюча суб'єктність	49,56 ± 9,3	49,75 ± 8,1	36,00	> 0,05
Середнє значення	49,90 ± 6,3	49,92 ± 6,3	56,50	> 0,05

Примітка: * – показники, які є достовірно відмінними за Т – критерієм, ЕГ (n = 14, T_{кр} (p ≤ 0,01) = 15, T_{кр} (p ≤ 0,05) = 25); КГ (n = 16, T_{кр} (p ≤ 0,01) = 23, T_{кр} (p ≤ 0,05) = 35)

Найбільш виражені достовірності зміщення експериментальної групи виявилися за показниками: «потенційна суб'єктність» (Т = 9,00; Т_{кр} = 15; p < 0,01; n = 14), які здійснилися здебільшого за рахунок встановлення певних взаємовідносин і взаємозв'язків, що є соціально-психологічною передумовою формування команди як єдиного суб'єкта різних видів спільної активності; «реальна суб'єктність» (Т = 25,00; Т_{кр} = 25; p < 0,05; n = 14) вияв спільної активності спортсменів, реалізованої в різноманітних видах і формах; «рефлексуюча суб'єктність» (Т = 8,50; Т_{кр} = 15; p < 0,01; n = 14), що стверджує підвищення психологічної єдності членів команди, розвиток почуття «Ми» та здатності здійснювати самооцінку власних потенціалів, співвідносити їх з груповими домаганнями, проводити самоаналіз своїх сильних і слабких сторін, а також формулювати узгоджені думки і судження. Достовірність змін виявлено

також за показниками «середнє значення» ($T = 1,00$; $T_{кр} = 15$; $p < 0,01$; $n = 14$). Отримані результати контрольної групи дають підстави стверджувати, що покращення даних показників не відбулося.

Істотні зміщення після застосування авторської програми було виявлено за показниками *групової взаємодії* в ЕГ (табл. 4.5).

Таблиця 4.5

**Порівняльний аналіз зміщень показників групової взаємодії у
волейбольних командах**

Показник	До експерименту	Після експерименту	Т	р
	$\bar{x} \pm S$	$\bar{x} \pm S$		
Експериментальна група				
Спрямованість активності	39,00 ± 5,0	44,00 ± 6,4	3,00	< 0,01 *
Організованість	39,50 ± 5,2	44,43 ± 3,6	13,00	< 0,01 *
Інтелектуальна комунікативність	37,57 ± 6,8	42,29 ± 7,8	10,00	< 0,01 *
Психологічний клімат	38,00 ± 6,6	41,79 ± 6,4	15,00	< 0,01 *
Оцінка ступеня розвитку	154,07 ± 19,4	172,50 ± 15,0	1,00	< 0,01 *
Середнє значення	38,52 ± 4,8	43,13 ± 3,8	1,00	< 0,01 *
Контрольна група				
Спрямованість активності	37,25 ± 4,6	37,81 ± 4,2	25,50	< 0,05 *
Організованість	39,63 ± 4,6	40,31 ± 4,5	12,00	< 0,01 *
Інтелектуальна комунікативність	39,25 ± 4,0	38,81 ± 3,0	52,00	> 0,05
Психологічний клімат	38,56 ± 4,3	39,31 ± 4,6	14,50	< 0,01 *
Оцінка ступеня розвитку	154,69 ± 12,9	156,25 ± 10,6	42,50	> 0,05
Середнє значення	38,67 ± 3,2	39,06 ± 2,6	42,50	> 0,05

Примітка: * – показники, які є достовірно відмінними за T – критерієм, ЕГ ($n = 14$, $T_{кр} (p \leq 0,01) = 15$, $T_{кр} (p \leq 0,05) = 25$); КГ ($n = 16$, $T_{кр} (p \leq 0,01) = 23$, $T_{кр} (p \leq 0,05) = 35$)

Зокрема встановлено статистично достовірне зміщення за показниками: «спрямованість активності» ($T = 3,00$; $T_{кр} = 15$; $p < 0,01$; $n = 14$), яка обумовлює визначену загальнокомандну спрямованість; «організованість» ($T = 13,00$; $T_{кр} = 15$; $p < 0,01$; $n = 14$) – це здатність команди до самоуправління, члени якої взаємодіють в тому напрямі, який приносить успіх для всієї команди; «інтелектуальна комунікативність» ($T = 10,00$; $T_{кр} = 15$; $p < 0,01$; $n = 14$)

стверджує, що команда активно домагається єдиної думки і знаходить спільне рішення; «психологічний клімат» ($T = 15,00$; $T_{кр} = 15$; $p < 0,01$; $n = 14$) визнає ступінь психологічної захищеності кожного спортсмена в команді; «оцінка ступеня розвитку» ($T = 1,00$; $T_{кр} = 15$; $p < 0,01$; $n = 14$) та «середнє значення» ($T=1,00$; $T_{кр} = 15$; $p < 0,01$; $n = 14$). Зафіксовано зсув даних контрольної групи за показниками: «спрямованість активності» ($T = 25,50$; $T_{кр} = 35$; $p < 0,05$; $n = 16$), що обумовлює зміст тих цілей, інтересів і моральних цінностей команди, навколо яких об'єднується більшість його членів; «організованість» ($T = 12,00$; $T_{кр} = 23$; $p < 0,01$; $n = 16$) визначає самоуправління, а також вміння підкорятися вимогам своїх товаришів (лідерів); «психологічний клімат» ($T = 14,50$; $T_{кр} = 25$; $p < 0,01$; $n=16$) характеризує перевагу загального мажорного тону спортсменів у команді.

Зазначимо, що після проведення експерименту відбулось зміщення показників *групової організованості* (табл. 4.6).

Таблиця 4.6

Порівняльний аналіз зміщень показників групової організованості у волейбольних командах

Показник	До експерименту	Після експерименту	Т	р
	$\bar{x} \pm S$	$\bar{x} \pm S$		
Експериментальна група				
Спрацьованість	62,21 ± 28,2	70,07 ± 27,3	5,00	< 0,01 *
Психологічна сумісність	65,14 ± 24,4	73,50 ± 20,8	13,00	< 0,01 *
Успішність виконання поставлених спортивних завдань	68,14 ± 21,9	71,93 ± 18,6	13,00	< 0,01 *
Середнє значення	65,17 ± 22,6	71,83 ± 20,4	6,00	< 0,01 *
Контрольна група				
Спрацьованість	60,00 ± 16,5	60,44 ± 15,3	27,50	< 0,05 *
Психологічна сумісність	55,63 ± 15,8	56,50 ± 14,7	45,00	> 0,05
Успішність виконання поставлених спортивних завдань	58,69 ± 15,7	59,25 ± 14,5	37,50	> 0,05
Середнє значення	58,10 ± 14,6	58,73 ± 13,6	39,50	> 0,05

Примітка: * – показники, які є достовірно відмінними за T – критерієм, $EG (n = 14, T_{кр} (p \leq 0,01) = 15, T_{кр} (p \leq 0,05) = 25)$; $КГ (n = 16, T_{кр} (p \leq 0,01) = 23, T_{кр} (p \leq 0,05) = 35)$

Слід відмітити, що наявність достовірних змін зафіксовано в напрямках підвищення результативних значень за усіма показниками експериментальної групи. Так, за допомогою графічної шкали простежується динаміка підвищення оцінки за показниками «спрацьованість» ($T=5,00$; $T_{кр} = 15$; $p < 0,01$; $n = 14$), що характеризує результат взаємодії діяльності спортсменів у команді, їх продуктивність, емоційно–енергетичні витрати та задоволеність собою і партнерами; «психологічна сумісність» ($T = 13,00$; $T_{кр} = 15$; $p < 0,01$; $n = 14$) характеризує оптимальне поєднання особистісних якостей окремих спортсменів, їх темпераментів, поглядів, характерів, культур, які вдало доповнюють один одного власними якостями; «успішність виконання поставлених спортивних завдань» ($T = 13,00$; $T_{кр} = 15$; $p < 0,01$; $n = 14$) та «середнє значення» ($T = 6,00$; $T_{кр} = 15$; $p < 0,01$; $n = 14$), які свідчать, що в експериментальній групі відбулось значне підвищення характеристик організованості як єдності думок і мотивація (психологічний настрій).

Аналіз групової організованості у контрольній групі показує, що у спортсменів, які не займались за авторською програмою, зсув відбувся за одним показником «спрацьованість» ($T = 27,50$; $T_{кр} = 23$; $p < 0,05$; $n = 16$), що характеризує психологічний клімат у спортивному колективі.

За результатами аналізу зміщень показників *групової самооцінки* нами отримано певні зміни в показниках досліджуваних команд (табл. 4.7). Так як команди перебувають у підготовчому періоді річного циклу на етапі спеціалізованої базової підготовки, показники групової самооцінки можуть змінюватися відповідно до планування тренувальних занять, мікроциклів та мезоциклів залежно від оперативного планування. Виходячи з аналізу та оцінки показників досліджуваних команд, виявлено, що групова самооцінка у експериментальної групи до та після проведення авторської програми, на відміну від контрольної групи, набуває кращих показників.

Статистично достовірні зміни спостерігаємо за показниками: «здатність групи вирішувати складні ситуації» ($T = 11,00$; $T_{кр} = 15$; $p < 0,01$; $n=14$); «фізична підготовленість команди» ($T = 7,50$; $T_{кр} = 15$; $p < 0,01$; $n = 14$); «технічна

підготовленість команди» ($T = 5,00$; $T_{кр} = 15$; $p < 0,01$; $n = 14$); «тактична підготовленість команди» ($T = 14,00$; $T_{кр} = 15$; $p < 0,01$; $n = 14$); «ефективність командної взаємодії» ($T = 3,50$; $T_{кр} = 15$; $p < 0,01$; $n = 14$) та «середнє значення» ($T=3,00$; $T_{кр} = 15$; $p < 0,01$; $n = 14$).

Таблиця 4.7

**Порівняльний аналіз зміщень показників групової самооцінки у
волейбольних командах**

Показник	До експерименту	Після експерименту	Т	р
	$\bar{x} \pm S$	$\bar{x} \pm S$		
Експериментальна група				
Здатність групи вирішувати складні ситуації	7,07 ± 1,5	8,29 ± 1,2	11,00	< 0,01 *
Фізична підготовленість команди	7,14 ± 2,0	8,14 ± 1,8	7,50	< 0,01 *
Технічна підготовленість команди	6,43 ± 2,0	7,93 ± 2,1	5,00	< 0,01 *
Тактична підготовленість команди	6,36 ± 2,0	7,50 ± 2,3	14,00	< 0,01 *
Ефективність командної взаємодії	7,07 ± 1,8	8,86 ± 1,4	3,50	< 0,01 *
Середнє значення	6,81 ± 1,6	8,14 ± 1,2	3,00	< 0,01 *
Контрольна група				
Здатність групи вирішувати складні ситуації	7,31 ± 0,9	7,56 ± 0,8	13,50	< 0,01 *
Фізична підготовленість команди	7,50 ± 1,1	7,88 ± 0,8	12,50	< 0,01 *
Технічна підготовленість команди	7,31 ± 0,8	7,63 ± 0,6	23,00	< 0,01 *
Тактична підготовленість команди	7,31 ± 0,8	7,25 ± 0,7	42,00	> 0,05
Ефективність командної взаємодії	7,06 ± 0,9	7,19 ± 0,7	37,50	> 0,05
Середнє значення	7,30 ± 0,6*	7,50 ± 0,4	27,00	< 0,05*

Примітка: * – показники, які є достовірно відмінними за T – критерієм, $EG (n = 14, T_{кр} (p \leq 0,01) = 15, T_{кр} (p \leq 0,05) = 25)$; $KG (n = 16, T_{кр} (p \leq 0,01) = 23, T_{кр} (p \leq 0,05) = 35)$

Очевидно, вправи авторської програми є достатньо значущими для ефективності спільної діяльності команди, відповідно до чого і відбулось покращення показників групової самооцінки.

Натомість в контрольній групі статистично достовірне значення зафіксовано за показниками: «здатність групи вирішувати складні ситуації» ($T=13,50$; $T_{кр} = 25$; $p < 0,01$; $n = 16$); «фізична підготовленість команди» ($T = 12,50$; $T_{кр} = 25$; $p < 0,01$; $n = 16$); «технічна підготовленість команди» ($T = 23,00$; $T_{кр} = 25$; $p < 0,01$; $n = 16$), та «середнє значення» ($T = 27,00$; $T_{кр} = 15$; $p < 0,05$; $n = 16$).

4.4. Порівняльний аналіз змагальної діяльності волейбольних команд після експерименту

Контроль за змагальною діяльністю волейбольної команди повинен бути спрямований, по-перше, на фіксацію всіх без винятку дій гравців, які беруть активну участь у розігруванні м'яча, по-друге, на отримання інформації про діяльність кожного волейболіста та команди в цілому, а також на забезпечення оперативності інформації. За основу було взято педагогічні спостереження за волейболістами різних вікових груп та дорослих команд майстрів вищої і першої ліг, які проводились рядом авторів [47, 50, 57, 225]. Було визначено частоту і ефективність основних технічних прийомів гри, їх частку та значення в загальному арсеналі технічних дій волейболістів, об'єднаних у шість основних груп: подача, прийом з подачі, нападний удар, блокування, гра в захисті та страхувальні дії.

Метою проведення формуючого експерименту було дослідити результативність змагальної діяльності волейбольних команд із різним рівнем групової ефективності.

Завданням дослідження було проаналізувати змагальну діяльність волейбольних команд в умовах експериментального розвитку групової ефективності.

Для обробки та аналізу експериментальних даних застосовувалися такі методи дослідження: теоретичний аналіз та узагальнення, стенографічний запис змагальної діяльності, методи математичної статистики U-критерій Манна-Уїтні.

Розглянемо результати досліджень педагогічного спостереження змагальної діяльності волейбольних команд експериментальної і контрольної груп серед вищих навчальних закладів III-IV р.а. Вінницької області, з метою визначити, як впровадження авторської програми вплинуло на зміст технічних прийомів гри.

У даному дослідженні проаналізовано двадцять ігор, з них п'ять до впровадження авторської програми та п'ять після неї в експериментальній групі, а також п'ять до, та п'ять після в контрольній групі, яка займалася за традиційною тренувальною програмою. Фіксувалися показники технічних прийомів: подача, прийом з подачі, нападний удар, блокування, гра в захисті та страхувальні дії.

У результаті спостережень чоловічих волейбольних команд експериментальної групи (n=14) які застосовували авторську програму і контрольної групи (n=16), які не застосовували, були отримані такі дані (табл. 4.8).

Показник *подача* «вдало виконаний технічний прийом» в експериментальній групі збільшився на 1,8 балів ($p < 0,01$), а також знизився і «невдало виконаний технічний прийом» на 1,8 балів ($p < 0,01$), в контрольній групі «вдало виконаний технічний прийом» збільшився на 1,6 балів ($p < 0,01$). У волейболістів експериментальної групи відбулося підвищення індивідуальної ефективності, спрямованої на виконання результативної подачі.

За показником *прийом з подачі* «вдало виконаний технічний прийом» в експериментальній групі зафіксовано вірогідний зсув, який збільшився на 2,2 ($p < 0,01$) в контрольній групі на 1,8 ($p < 0,05$) бали. За «невдало виконаний технічний прийом» дані експериментальної групи зменшилися на 2,2 бала ($p < 0,05$), на відміну від контрольної групи, де показник виріс на 0,8 бала ($p > 0,05$). Це зумовлено організованою взаємодією гравців передньої і задньої лінії із завчасно обумовленою зміною місць, де гравець задньої лінії виходить вперед

раніше. Залежно від траєкторії і сили подачі м'яча, гравці визначають спосіб його прийому, а напрямок руху – від розміщення партнерів.

Після застосування авторської програми в експериментальній групі достовірні зміни відбулися за показником *нападний удар* «вдало виконаний технічний прийом» покращився на 2,2 бала ($p < 0,01$), без застосування програми в контрольній групі – на 1,20 бала ($p > 0,05$). Також зафіксовано в експериментальній групі достовірність даних у зменшенні на 2,0 бала ($p < 0,01$) за «невдало виконаний технічний прийом» в контрольній групі – збільшився на 0,2 бала ($p > 0,05$). Це залежить від того, наскільки злагоджені і вивірені були спільно-групові дії гравців при підготовці нападного удару та його виконанні для досягнення командної мети.

Таблиця 4.8

Порівняльний аналіз зміщень показників змагальної діяльності до та після впровадження авторської програми волейбольних команд

Показник	До експерименту		Після експерименту		U	p
	$\bar{x} \pm S$	$\bar{x} \pm S$	$\bar{x} \pm S$	$\bar{x} \pm S$		
Експериментальна група						
Подача	+	6,00 ± 1,4	7,80 ± 0,7	0,5	< 0,01 *	
	0	47,00 ± 5,7	38,60 ± 2,8	2,0	< 0,05 *	
	-	5,2 ± 1,4	3,40 ± 0,0	1,0	< 0,01 *	
Прийом з подачі	+	12,20 ± 1,4	16,80 ± 2,8	1,0	< 0,01 *	
	0	39,60 ± 0,7	26,20 ± 2,1	1,5	< 0,05 *	
	-	5,2 ± 0,7	3,00 ± 0,0	2,0	< 0,05 *	
Нападний удар	+	14,60 ± 2,1	16,80 ± 0,7	1,0	< 0,01 *	
	0	26,60 ± 2,1	18,20 ± 2,1	1,5	< 0,05 *	
	-	6,00 ± 0,7	4,00 ± 0,0	0,5	< 0,01 *	
Блокування	+	6,00 ± 0,0	8,00 ± 0,7	1,0	< 0,01 *	
	0	7,40 ± 0,0	6,20 ± 2,1	7,0	> 0,05	
	-	4,80 ± 0,7	3,00 ± 0,7	1,0	< 0,01 *	
Гра в захисті	+	4,00 ± 0,7	6,00 ± 0,7	0,5	< 0,01 *	
	0	4,60 ± 0,7	5,20 ± 0,0	7,0	> 0,05	
	-	5,00 ± 2,1	2,80 ± 0,7	1,0	< 0,01 *	
Страховальні дії	+	1,40 ± 0,0	3,00 ± 0,0	1,0	< 0,01 *	
	0	3,20 ± 0,7	2,20 ± 0,7	7,0	> 0,05	
	-	2,40 ± 0,7	1,40 ± 0,7	3,0	< 0,05 *	

Показник	До експерименту		Після експерименту		U	p
	$\bar{x} \pm S$		$\bar{x} \pm S$			
Контрольна група						
Подача	+	6,00 ± 0,0	7,60 ± 0,7	1,0	< 0,01 *	
	0	43,60 ± 0,7	41,40 ± 0,7	8,50	> 0,05	
	-	5,60 ± 0,7	6,00 ± 0,00	11,50	> 0,05	
Прийом з подачі	+	7,40 ± 0,7	9,20 ± 0,7	2,50	< 0,05 *	
	0	37,00 ± 4,2	33,20 ± 3,5	9,50	> 0,05	
	-	5,00 ± 0,0	5,80 ± 0,7	8,00	> 0,05	
Нападний удар	+	13,40 ± 0,0	14,60 ± 0,7	6,50	> 0,05	
	0	24,60 ± 1,4	28,00 ± 5,7	11,50	> 0,05	
	-	5,00 ± 0,7	5,20 ± 0,7	12,50	> 0,05	
Блокування	+	6,80 ± 0,7	7,40 ± 0,7	7,00	> 0,05	
	0	6,60 ± 1,4	8,60 ± 0,7	6,00	> 0,05	
	-	4,80 ± 0,7	2,80 ± 0,7	2,00	< 0,05 *	
Гра в захисті	+	5,80 ± 0,7	5,80 ± 0,7	11,50	> 0,05	
	0	4,80 ± 0,0	5,80 ± 2,1	7,50	> 0,05	
	-	3,40 ± 2,1	2,60 ± 0,7	1,50	< 0,05 *	
Страховальні дії	+	2,80 ± 2,60	2,60 ± 0,0	9,50	> 0,05	
	0	2,40 ± 0,7	2,40 ± 0,0	11,50	> 0,05	
	-	1,40 ± 0,0	1,80 ± 0,7	8,50	> 0,05	

Примітка: * - показники, які є достовірно відмінними за U - критерієм, ($n = 5$, $U_{кр(p \leq 0,01)} = 1$, $U_{кр(p \leq 0,05)} = 4$); «+» – вдало виконаний технічний прийом; «-» – невдало виконаний технічний прийом; «0» – м'яч залишався у грі після виконання технічного прийому

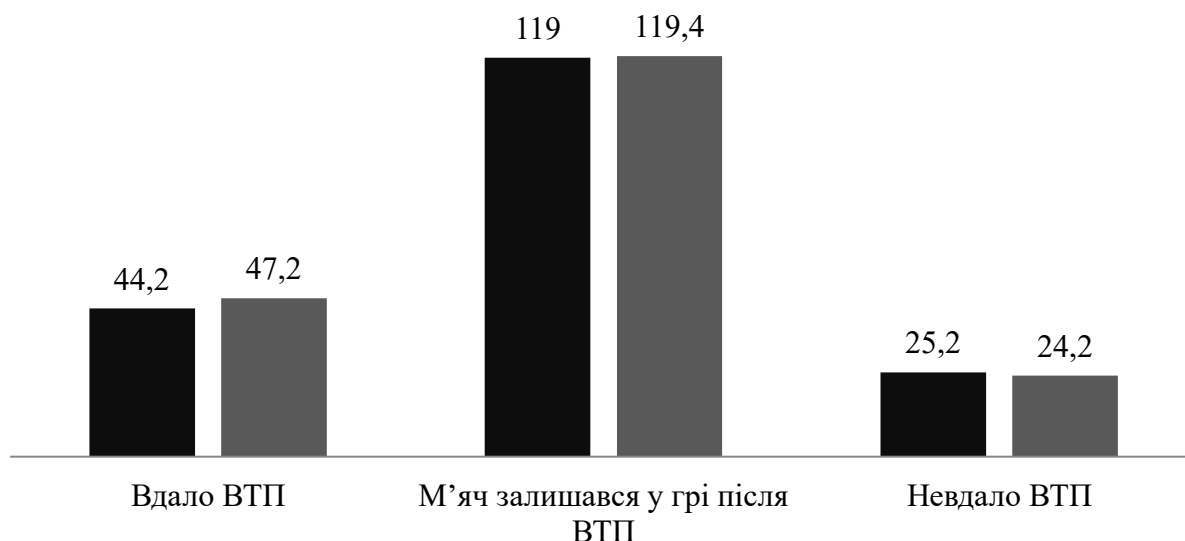
Водночас за показником блокування, в експериментальній групі зафіксовано зростання даних «вдало виконаний технічний прийом» на 2,0 бала ($p < 0,01$), та знизилися «невдало виконані технічні прийоми» на 1,80 бала ($p < 0,01$). В контрольній групі лише зафіксовано зсув даних на 2,00 бала ($p < 0,05$) «невдало виконані технічні прийоми». У процесі командного блокування в експериментальній групі покращилася ефективність технічного елементу за рахунок синхронно-синергічних дій двох гравців, які після переміщення в потрібну зону визначають момент стрибка на блок і постановку рук відповідно до напрямку удару.

Можна відмітити, що суттєві зміни в експериментальній групі після авторської програми зафіксовано у показника *гра в захисті* на 2,00 бала ($p < 0,01$), підвищилися «вдало виконані технічні прийоми» та знизилися на 2,20 бала ($p < 0,01$) «невдало виконані технічні прийоми». В контрольній групі знизилися на 0,80 бала ($p < 0,05$) «невдало виконані технічні прийоми». Також підвищилися дані експериментальної групи «вдало виконані технічні прийоми» за показником *страхувальні дії* на 1,60 бала ($p < 0,01$), та «невдало виконані» знизилися на 1,00 бала ($p < 0,05$). В контрольній групі зміни не відбулися. Гравці експериментальної групи в момент захисту удосконалили взаємодію двох-чотирьох гравців середньої лінії, а також між лініями при прийомі м'яча від нападних ударів та страхуванні.

В експериментальній групі позитивні зміщення зафіксовано у 15 із 18 показників технічних прийомів, які є достовірно відмінними, в контрольній групі такі зрушення відбулися лише у 4 показниках.

Отримані дані зміщень показників технічних прийомів змагальної діяльності волейбольної команди експериментальної групи після проведення авторської програми засвідчують її ефективність, адже вони зросли за усіма показниками (ВТП) виконання технічних прийомів, на відміну від контрольної групи, де зрушення в показниках незначні (рис.4.1).

Контрольна група



Експериментальна група

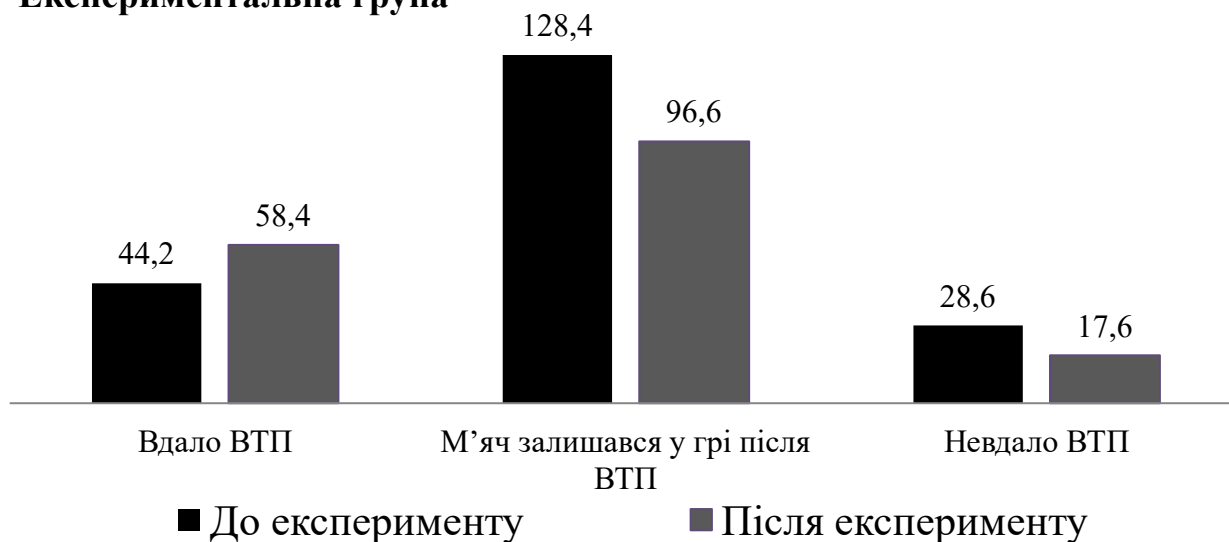


Рис. 4.1. Порівняльний аналіз зміщень показників технічних прийомів змагальної діяльності до та після формуючого експерименту

Примітка: ВТП – виконання технічних прийомів

В експериментальній групі середньо ігрова кількість вдало виконаних технічних прийомів збільшилася з 44,2 до 58,4 одиниць, у контрольній групі – приріст цього показника склав лише 3 одиниці. Водночас в експериментальній групі відчутно скоротилися середньо ігрові показники невдало виконаних технічних прийомів та дій, що залишають м'яч у грі. Натомість в контрольній групі ці показники практично не змінилися. Порівняльний аналіз зміщень показників технічних прийомів змагальної діяльності до та після формуючого експерименту дає підстави стверджувати про позитивні зміни у рівні технічної підготовленості спортсменів, зокрема, та спортивної підготовленості волейбольної команди в цілому.

Висновки до розділу 4

Експериментальна перевірка засобів регуляції спільної діяльності спортивних команд, що здійснювалась за авторською програмою, показала наявність позитивних змін в її якісних показниках. Складовими підвищення

ефективності спільної діяльності під час проведення формувального експерименту стали розвиток індивідуальної ефективності, командної згуртованості, групової суб'єктності команди та групової ідентичності спортивної команди.

Виділено основні педагогічні прийоми, спрямовані на регуляцію ефективності спільної спортивної діяльності, що можуть бути використані тренерами в процесі навчально-тренувальної діяльності.

Волейболісти експериментальної групи, які займалися за розробленою авторською програмою, на відміну від контрольної групи, які мали традиційну тренувальну програму, ефективно вдосконалили систему знань та практично оволоділи навичками формування складових компонентів групової ефективності. В експериментальній групі зміщення відбулося в 39 із 41 досліджуваного якісного показника спільної діяльності, які є достовірно відмінними, на відміну від контрольної групи, де вірогідні зміни були зафіксовані за сімнадцяти експериментальними показниками.

Підвищилися в експериментальній групі показники: *групових ролей* – «діючий» ($T = 14,50$; $p < 0,01$), «порушник спокою» ($T = 0,00$; $p < 0,01$), «мислитель» ($T = 8,00$; $p < 0,01$), «дослідник ресурсів» ($T = 9,50$; $p < 0,01$), «оцінювач» ($T = 6,00$; $p < 0,01$), «колективіст» ($T = 3,50$; $p < 0,01$) та «середнє значення» ($T = 24,00$; $p < 0,05$); *групової ідентичності* – «самокатегоризації» ($T=5,00$; $p < 0,01$), «валентність ідентифікації» ($T = 10,00$; $p < 0,01$), «емоційна прив'язаність» ($T = 10,50$; $p < 0,01$), «спільність групових цілей і цінностей» ($T=13,50$; $p < 0,01$), «середнє значення» ($T = 2,00$; $p < 0,01$), «графічної шкали оцінки організаційної ідентичності» ($T = 8,00$; $p < 0,01$); *групової суб'єктності* – «потенційна суб'єктність» ($T = 9,00$; $p < 0,01$), «реальна суб'єктність» ($T = 25,00$; $p < 0,05$), «рефлексуюча суб'єктність» ($T = 8,50$; $p < 0,01$); «середнє значення» ($T = 5,00$; $p < 0,01$); *групової взаємодії* – «спрямованість активності» ($T = 3,00$; $p < 0,01$), «організованість» ($T = 13,00$; $p < 0,01$), «інтелектуальна комунікативність» ($T = 10,00$; $p < 0,01$), «психологічний клімат» ($T = 15,00$; $p < 0,01$), «оцінка ступеня розвитку» ($T = 1,00$; $p < 0,01$); «середнє значення»

($T = 1,00$; $p < 0,01$); *групової організованості* – «спрацьованість» ($T = 5,00$; $p < 0,01$), «психологічна сумісність» ($T = 13,00$; $p < 0,01$), «успішність виконання поставлених спортивних завдань» ($T = 13,00$; $p < 0,01$); «середнє значення» ($T=6,00$; $p < 0,01$); *групової самооцінки команди* – «здатність групи вирішувати складні ситуації» ($T = 11,00$; $p < 0,01$), «фізична підготовленість команди» ($T = 7,50$; $p < 0,01$), «технічна підготовленість команди» ($T = 5,00$; $p < 0,01$), «тактична підготовленість команди» ($T = 14,00$; $p < 0,01$), «ефективність командної взаємодії» ($T = 3,50$; $p < 0,01$); «середнє значення» ($T = 3,00$; $p < 0,01$), а також за усіма показниками *групової ефективності* – «здібність» ($T = 4,50$; $p < 0,01$), «єдність» ($T = 4,50$; $p < 0,01$), «стійкість» ($T = 10,00$; $p < 0,01$), «підготовленість» ($T = 6,0$; $p < 0,01$), «зусилля» ($T = 10,00$; $p < 0,01$), та «середнього значення» ($T = 3,00$; $p < 0,01$). Зафіксовані зміни стверджують про позитивний результат формувального експерименту, адже вказані показники, як було встановлено, входять до складу найбільш поширених детермінант ефективності спільної діяльності, сприяють її підвищенню у спортивних командах та диференціюють залежно від особливостей взаємодії між партнерами.

Аналіз змагальної діяльності волейбольних команд із різним рівнем групової ефективності встановив, що команда, яка проходила спеціалізовану авторську програму, мала вищий рівень групової ефективності, а також вищий рівень результативності змагальної діяльності.

В експериментальній групі позитивні зміщення зафіксовано у 15 із 18 показників технічних прийомів, які є достовірно відмінними, в контрольній групі такі зрушення відбулися лише у 4 показниках.

В експериментальній групі показник «вдало виконаний технічний прийом» збільшився на 13,2 %, в контрольній групі – на 10,7 %; показник «м'яч залишається у грі після виконання технічного прийому» зменшився у експериментальної групи на 7,5 %, в контрольній групі – зріс на 1,0 %; показник «невдало виконаний технічний прийом» в експериментальній групі зменшився на 6,2 %, в контрольній групі на 1,0%.

Результати досліджень цього розділу висвітлено в публікаціях [25, 26, 27].

РОЗДІЛ 5

АНАЛІЗ ТА УЗАГАЛЬНЕННЯ РЕЗУЛЬТАТІВ ДОСЛІДЖЕННЯ

Проблема вивчення спільної діяльності в сучасному спорті набула суттєвого наукового розширення за останній час. Як продемонстровано в нашому дисертаційному дослідженні, увага до вивчення якісних характеристик спільної діяльності спортивних команд дедалі збільшується, що логічно призводить до виокремлення нової наукової феноменології та більш диференційованого розуміння детермінант спортивної результативності. Розширення репертуару командних видів, що ініціюється міжнародними спортивними федераціями, а також збільшення частки представництва командних видів в переліку Олімпійських дисциплін стимулює появу нових науково-методичних форм регуляції спортивно-педагогічної діяльності із залученням наукових розробок близьких наукових галузей.

Ключове місце у просторі спільної діяльності спортивної команди за результатами нашого наукового аналізу складає характеристика якості спортивної взаємодії.

Спортивна діяльність відбувається переважно в умовах «відкритої», безпосередньої колективності: спортсменів, тренерів, наукових співробітників, спортивних керівників і організаторів, суддів, лікарів, масажистів, відповідальних за матеріально-технічне і інформаційне забезпечення тренувальних занять і змагань та інших, які стають між собою в певну багатofункціональну регламентовану правилами взаємодію. Без цієї взаємодії (суперників чи партнерів по команді) акт спортивної боротьби неможливий.

Конкретні форми суб'єктно-об'єктних стосунків спортивної діяльності, які суттєво визначають психолого-педагогічну специфіку різних видів спорту, а отже, і можливість їх порівняння, об'єднання і систематизацію дають можливість виділити чотири форми організації спільної спортивної діяльності, в основу яких покладено принцип взаємодії партнерів у спортивних командах:

спільно-взаємопов'язаний, спільно-синергічний, спільно-послідовний та спільно-індивідуальний [45].

Проте відмінності у психолого-педагогічних підходах щодо розвитку та регуляції спільної діяльності спортивних команд із різним типом взаємодії наразі не стали предметом спеціального дослідження. Натомість ефективність регулятивних дій тренера часто має вирішальне значення для досягнення високого спортивного результату [61, 62, 74, 86].

Ретельна організація факторів взаємодії спортсменів, зокрема, взаєморозуміння, зіграність, командна довіра та ідентичність, спільність мети та мотивів тощо у більшості випадків є визначальними чинниками для досягнення поставлених командою завдань. Відтак постала проблема розробки психолого-педагогічних засобів регуляції спільної діяльності спортивних команд із урахуванням різних типів взаємодії. Це зумовило мету дослідження, яка полягала у підвищенні ефективності психолого-педагогічних засобів регуляції спільної діяльності спортивних команд.

Для конкретизації використання «щільної» термінології нами розроблено понятійний апарат для визначення організаційно-процесуальних сторін групової ефективності спортивної команди в межах спільної діяльності спортсменів.

Групова ефективність поєднала в собі самосприйняття учасників групи щодо можливостей її діяльності, взаємодію між членами групи для досягнення загального успіху. Водночас феномен *групової ефективності* почали розуміти як переконання групи у власних можливостях організувати і виконувати спільні дії, які необхідні для досягнення результату.

Визначено поняття *ефективність спільної діяльності спортивної команди* – це консолідований результат взаємодії складноорганізованих взаємопов'язаних компонентів спільної діяльності з утворенням цілісної системи, унікальність організації якої детермінує низку функціональних параметрів групового суб'єкта та визначає якість спільних дій.

Підтверджено дані інших дослідників щодо прогностичної цінності значення різноманітних аспектів ефективності спільної діяльності в спорті [6, 126, 143, 151], її взаємозв'язку з іншими груповими процесами командування [136, 146, 148, 156 та ін.].

Доповнено наукові дані щодо особливостей спільної діяльності спортивних команд та її специфіки в спортивних командах із різним типом взаємодії та рівнем спортивної кваліфікації [59, 71, 74, 76, 81 та ін.].

Саме у зв'язку з цим одним із головних напрямків у нашому дослідженні було здійснено порівняльний аналіз спільної діяльності спортивних команд із різним типом взаємодії та спортсменів різних кваліфікаційних груп.

За ранжуванням середньостатистичних даних показників спільної діяльності визначено рейтинг спортивних команд із різним типом взаємодії. Найбільшу суму рангів зафіксовано в командах зі спільно-синергічним типом взаємодії (синхронні стрибки на батуті, велосипедний спорт (трек), веслування на байдарках і каное). Найвищі значення зареєстровано за показниками групових ролей, групової ідентичності, групової організованості та групової самооцінки команди. Найменша сума рангів у команд з спільно-взаємопов'язаним типом взаємодії (футбол, міні-футбол, баскетбол, волейбол, хокей на траві), найвище значення зафіксовано за одним показником ролі в команді. Проміжне друге і третє значення суми рангів відповідно отримали за спільно-індивідуального (бокс, боротьба греко-римська, бадмінтон, фехтування, стендова стрільба), де найвищі значення зафіксовано в показниках групової взаємодії, групової суб'єктності і ролі в команді, а також спільно-послідовного (легка атлетика (естафета), плавання (естафета) типів взаємодії, де найвище значення зареєстровано за показником групової ідентичності.

За результатами ранжування та встановленого рейтингу спортивних команд із різним типом взаємодії за показниками *групової ефективності* як інтегративної якості спільної діяльності спортивної команди ми також зафіксували найбільшу суму рангів у командах зі спільно-синергічним типом взаємодії, найвищі значення зафіксовано за показником «здібність»,

«стійкість», «підготовленість», «зусилля», «середнє значення», та дещо менший ранг у командах зі спільно-індивідуальним типом взаємодії. Найнижчі показники зафіксовано у командах зі спільно-взаємопов'язаним та спільно-послідовним типом взаємодії. Очевидно, команди зі спільно-синергічним типом взаємодії переважають тісністю відносин та високою узгодженістю спільних дій членів команди заради досягнення високого командного результату.

За підсумками порівняльного аналізу якісних показників спільної діяльності в групах спортсменів різної кваліфікації встановлено рейтинг, в якому найбільшу суму рангів зафіксовано в майстрів спорту міжнародного класу. Найнижчі показники у групи спортсменів першого розряду. Проміжні (друге і третє) значення сум рангів зафіксовано у командах за кваліфікацією – майстри спорту та кандидати у майстри спорту. За статистичним аналізом достовірності змін у групи спортсменів вищої кваліфікації краще розвинуті показники *групової самооцінки, групової організованості, групової взаємодії*.

За показниками *групової ефективності* групи спортсменів різної кваліфікації зареєстровано чітку послідовність зростання даних, які змінювалися з ростом кваліфікації. Найвищі дані та суму рангів зафіксовано у майстрів спорту міжнародного класу за показниками «здібність», «єдність», «стійкість», «підготовленість», «зусилля» та середнє значення, дещо нижчий ранг зафіксовано у майстрів спорту та кандидатів у майстри спорту. Найнижчі показники – у командах першого розряду.

Для подальшого виконання дослідження здійснено кореляційний аналіз та сформовано цілісне уявлення про взаємозв'язок якісних показників ефективності спільної діяльності з показниками групової ефективності спортивних команд. Встановлений рейтинг сумарної щільності взаємозв'язків підкреслює цілісність досліджуваного нами феномену. Отримані результати дозволили зробити висновок про феноменологічну відокремленість групової ефективності, з одного боку, та, водночас, взаємопов'язаність з іншими психологічними детермінантами спільної діяльності спортивної команди.

Науковим надбанням роботи є психометрична адаптація опитувальника групової ефективності спортивної команди, впровадження якого є очікуваним інструментом оцінювання результативності дій спортивної команди. Опитувальник спрямований на визначення інтегративної характеристики ефективності спільної діяльності, що відображає загальне переконання команди в можливостях організувати і виконувати спільні дії, необхідні для досягнення результату.

Адаптована форма опитувальника містить 20 різних запитань, що стосуються ситуації, описаної інструкцією та розподіленої за такими якісними показниками: здібність, єдність, стійкість, підготовленість та зусилля. Стандартизація опитувальника показала його високий рівень психометричних стандартів (інструментальну та конвергентну валідність, ретестову надійність, консистентність, репрезентативність) і може використовуватись психологами та тренерами для дослідження групової ефективності спортивних команд.

Спираючись на аналіз літературних джерел й враховуючи результати пошукових досліджень, ми обґрунтували авторську програму регуляції спільної діяльності спортивних команд (на прикладі команд спільно-взаємопов'язаного типу взаємодії).

Авторська програма складалася з відповідно підібраних засобів, методів і методичних прийомів та визначалася як цілеспрямована і стандартизована послідовність дій у процесі систематизованої обробки визначених наперед процедур, спрямованих на вироблення нових навичок, які передбачають формування ефективних моделей спільної діяльності спортсменів у командах із урахуванням типу їх взаємодії. Процедура взаємодії учасників авторської програми була побудована таким чином, щоб за обмежений проміжок часу спортсмени змогли виявити та опрацювати ключові умови, що обумовлюють якість спільної діяльності спортивної команди, оцінити ступінь її впливу на групову ефективність та обґрунтувати необхідність її підвищення.

Основною метою авторської програми є різнобічне розширення можливостей спільної діяльності кваліфікованих спортсменів відповідно до її інтерактивних, перцептивних, регулятивних функцій.

У дослідженні взяли участь 30 спортсменів, які спеціалізуються у волейболі за спортивною кваліфікацією кандидати у майстри спорту та перших розрядів, які склали нееквівалентну експериментальну ($n = 14$) команду Вінницького НАУ та контрольну групи ($n = 16$) команди Інституту фізичного виховання і спорту Вінницького ДПУ. Авторська програма розрахована на 44 години, 22 тренувальних заняття, що здійснюються протягом десяти тижнів, основний етап яких відбувався у підготовчому періоді на етапі спеціалізованої базової підготовки.

Серед процедур, спрямованих на підвищення ефективності якісних показників спільної діяльності спортивних команд та оволодіння прийомами, що її обумовлюють, ми структурували програму на чотири послідовно розвиваючі блоки за розвитком: індивідуальної ефективності, згуртованості спортивної команди, спортивної команди як суб'єкта спільної діяльності та групової ідентичності спортивної команди.

Показники залежною змінною оцінювалися до і після проведення формувального експерименту в експериментальній і контрольній групах з використанням комплексу діагностичних методик для визначення рівня розвитку рольового репертуару, групової організованості, групової взаємодії, групової ідентичності, групової суб'єктності, групової самооцінки та групової ефективності спортивної команди. Вони були аналізовані об'єктивним і суб'єктивним параметрами.

До складу розвиваючої програми увійшли спеціально розроблені психолого-педагогічні завдання, вправи, ситуаційно-рольові ігри, а також вправи, частина яких запозичена та видозмінена з робіт [6, 16, 25, 108, 111].

У процесі здійснення роботи було виокремлено основні педагогічні прийоми, спрямовані на регуляцію ефективності спільної спортивної

діяльності, що можуть бути використані тренерами в процесі навчально-тренувальної діяльності.

Шляхом застосування авторської програми в експериментальній групі вдалось досягти зміщення в 39 із 41 досліджуваних якісних показників спільної діяльності, які є достовірно відмінними, на відміну від контрольної групи, яка не застосовувала авторську програму, а займалася за традиційною тренувальною програмою не цілеспрямовано, вірогідні зміни були зафіксовані за сімнадцятьма показниками.

Експериментальне дослідження змагальної діяльності волейбольних команд із різним рівнем групової ефективності показало, що команда, яка проходила спеціалізовану авторську програму, мала достовірно вищий рівень групової ефективності, а також достовірно вищий рівень результативності змагальної діяльності. В експериментальній групі позитивні зміщення зафіксовано у 15 із 18 показників технічних прийомів, які є достовірно відмінними, в контрольній групі такі зрушення відбулися лише у 4 показниках.

Встановлено, що в ході проведення авторської програми гравці волейбольної команди експериментальної групи розширили знання та практично оволоділи навичками групової ефективної спортивної команди.

Зокрема набули впевненості у спільних зусиллях щодо формування колективної свідомості та її практичному втіленню в ігрових епізодах. У команді створилася атмосфера згуртованості та довіри, що дало можливість розкрити індивідуальний творчий потенціал. Усвідомлювалися психолого-педагогічні особливості команди як групового суб'єкта спільної спортивної діяльності, зокрема, яке місце у її успішному виконанні відіграє індивідуальна і групова спрямованість; яким чином учасники взаємодіють один з одним, створюючи організаційні, спільні взаємозв'язки; які групові наслідки є результатом такої взаємодії; як це впливає на поведінку окремих членів команди; яким чином успіх спільної роботи залежить від зусиль команди як колективного суб'єкта діяльності. Гравці набули навичок ефективного міжособистісного спілкування, конструктивного взаємного впливу, розуміння

динаміки організації спільної спортивної діяльності та її управління для створення позитивного самосприйняття, формування внутрішньо командної довіри як важливих умов досягнення командного результату. Суб'єктний потенціал атлета, як правило, розкривається і реалізовується у просторі внутрішньо командних взаємодій, розвиваючи їх та створюючи новий функціональний рівень міжособистісного співпартнерства.

Про позитивний результат формувального експерименту свідчать зафіксовані зміни у показниках спільної діяльності спортивної команди, які відносяться до переліку найвпливовіших детермінант ефективності спільної діяльності, що сприяють підвищенню результативності спортивної взаємодії.

Водночас варто зауважити на особливості, які можуть завадити ефективному використанню методів у процесі реалізації завдань спортивної підготовки. Ефективність такого методу є лише потенційною, що в реальності залежить від специфіки виду спорту, віку, рівня підготовленості суб'єктів спортивно-педагогічної взаємодії, спортивного амплуа, етапу спортивної майстерності тощо.

Проведене дослідження дало можливість створити цілісне уявлення про місце групової ефективності в просторі спільної діяльності спортивної команди як умови її результативності, а також розробити авторську програму регуляції спільної діяльності спортивних команд, використання якої суттєво вплинуло на підвищення якісних показників досліджуваного феномену.

РЕЗЮМЕ

Аналіз та узагальнення літературних джерел свідчить, що, попри зацікавленість вивченням спільної діяльності спортивних команд, малорозробленими залишаються методичні аспекти діагностики, розвитку та контролю спільних змагальних (тренувальних) дій.

Унаслідок дефіциту засобів регуляції спільної діяльності спортсменів може порушитися баланс розподілу уваги спортивного педагога між запитами на прояви індивідуальності та групових вимог, створюючи підстави для редукції ефективності спортивної самореалізації. Отже, виникає необхідність у поглибленому аналізі та створенні на цій основі спеціальної програми розвитку навичок спільної діяльності.

У процесі роботи досліджено організаційно-процесуальні характеристики спільної діяльності спортивної команди, що є динамічно упорядкованою сукупністю стійких спільно-індивідуальних психологічних особливостей, які виникають у процесі виконання спільних спортивних дій, ініціюють утворення особливих внутрішньоконандних інтегровальних новоутворень, які зумовлюють якість взаємодії та позначаються на загальній її ефективності. У результаті теоретичного аналізу обґрунтовано новий підхід до вивчення спільної діяльності спортивних команд, що базується на вивченні ефектів внутрішньогрупової взаємодії. Визначено поняття ефективність спільної діяльності спортивної команди – це консолідований результат взаємодії складноорганізованих взаємопов'язаних компонентів спільної діяльності з утворенням цілісної системи, унікальність організації якої детермінує низку функціональних параметрів групового суб'єкта та визначає якість спільних дій.

У результаті порівняльного аналізу якісних показників ефективності спільної діяльності: групової самооцінки, рольового репертуару, ідентичності, суб'єктності, взаємодії та організованості – встановлено рейтинг спортивних командах із різним типом взаємодії. Найвища сума рангів (19) – у команд зі спільно-синергічним типом взаємодії за показниками групової самооцінки, групової організованості команди. Найнижчий ранг (11) – у команд зі спільно-взаємопов'язаним типом взаємодії, де найвище значення зафіксовано за одним показником ролі в команді.

За показниками групової ефективності найвищу суму рангів (20) зафіксовано в команд зі спільно-синергічним типом взаємодії, найвищі значення зареєстровано за показниками «здібність» ($H = 16,33$; $p < 0,001$), «стійкість» ($H = 11,09$; $p < 0,011$), «підготовленість» ($H = 17,71$; $p < 0,001$), «зусилля» ($H = 9,77$; $p < 0,021$), «середнє значення» ($H = 11,40$; $p < 0,009$). Найнижчий ранг (8) зафіксовано в команд зі спільно-послідовним типом взаємодії.

Команди зі спільно-синергічним типом взаємодії характеризуються ретельною узгодженістю спільних дій з абсолютним дублюванням ролевих позицій, як наслідок, високою сенситивністю та щільністю внутрішньоконандних стосунків, необхідних для високого групового результату.

Аналізуючи відмінності спільної діяльності спортсменів різних кваліфікаційних груп, зауважимо, що найвищу суму рангів (22) зафіксовано у групі спортсменів майстрів спорту міжнародного класу за показниками групової самооцінки, групової організованості, групової ідентичності та групової взаємодії. Найнижчий ранг (7) – у групі спортсменів першого розряду.

Удосконалення спортивної майстерності відбувається завдяки збільшенню ступеня спільності у виконанні змагальних дій та зусиль для досягнення групового результату.

У результаті визначення послідовності зростання даних показників групової ефективності найвищу суму рангів (20) зафіксовано в майстрів спорту міжнародного класу за показниками «здібність» ($H = 44,84$; $p < 0,001$); «єдність» ($H = 24,44$; $p < 0,001$); «стійкість» ($H = 32,87$; $p < 0,001$); «підготовленість» ($H = 55,25$; $p < 0,001$); «зусилля» ($H = 40,53$; $p < 0,001$); «середнє значення» ($H = 48,53$; $p < 0,001$). Найнижчий ранг (5) – у спортсменів першого розряду. Про це свідчить підвищення якості спільної спортивної діяльності за рахунок накопиченого досвіду міжособистісної взаємодії, сформованої згуртованості команди та емпірично відпрацьованим форматом сумісності у груповій взаємодії.

Аналіз кореляційних взаємозв'язків показників групової ефективності та якісних показників ефективності спільної діяльності спортивних команд дав

змогу встановити їх рейтинг: «групова самооцінка» ($r = 0,524$; $p < 0,05$), «групова організованість» ($r = 0,374$; $p < 0,05$), «групова ідентичність» ($r = 0,279$; $p < 0,05$), «групова взаємодія» ($r = 0,273$; $p < 0,05$), «групова суб'єктність» ($r = 0,144$; $p < 0,05$) та «групові ролі» ($r = 0,141$; $p < 0,05$). За результатами встановлено феноменологічну відокремленість групової ефективності та водночас взаємопов'язаність з іншими психологічними детермінантами спільної діяльності спортивної команди.

З метою оцінювання загального переконання команди в можливості організувати й виконувати спільні дії, необхідні для реалізації завдань, адаптовано опитувальник групової ефективності спортивної команди. Адаптована форма опитувальника містить твердження, що стосуються змагальної ситуації, описаної в інструкції, та передбачає 10-бальну оцінювальну шкалу Лейкерта за п'ятьма показниками: «здібність», «єдність», «стійкість», «підготовленість» та «зусилля». Стандартизація опитувальника встановила його високий рівень психометричних стандартів, зокрема інструментальну та конвергентну валідність, ретестову та одномоментну надійність, консистентність і репрезентативність.

Експериментальна перевірка засобів регуляції спільної діяльності спортивних команд, здійснена за авторською програмою, довела наявність позитивних змін у її якісних показниках. Компонентами підвищення ефективності спільної діяльності під час проведення формувального експерименту стали розвиток індивідуальної ефективності, командної згуртованості, групової суб'єктності команди та групової ідентичності спортивної команди. Виокремлено основні педагогічні прийоми, спрямовані на регуляцію ефективності спільної спортивної діяльності, які можуть використовувати тренери в процесі навчально-тренувальної діяльності.

За результатами авторської програми в експериментальній групі зміщення відбулося в 39 із 41 досліджуваного якісного показника спільної діяльності, на відміну від контрольної групи, де вірогідні зміни були зафіксовані за сімнадцятьма експериментальними показниками.

Результати оцінювання показника «групової ефективності» волейбольної команди експериментальної групи збільшилися за усіма шкалами: «здібність»

($T = 4,50$; $p < 0,01$), «єдність» ($T = 4,50$; $p < 0,01$), «стійкість» ($T = 10,00$; $p < 0,01$), «підготовленість» ($T = 6,0$; $p < 0,01$), «зусилля» ($T = 10,00$; $p < 0,01$) та «середнє значення» ($T = 3,00$; $p < 0,01$). За результатами контрольної групи зафіксовано зміну показників «стійкість» ($T = 23,00$; $p < 0,01$) і «зусилля» ($T = 15,50$; $p < 0,01$).

Аналіз змагальної діяльності волейбольних команд із різним рівнем групової ефективності встановив, що команда, яка займалася за спеціалізованою авторською програмою, мала вищий рівень групової ефективності, а також вищий рівень результативності змагальної діяльності. В експериментальній групі позитивні зміщення зафіксовано у 15 із 18 показників технічних прийомів, у контрольній групі такі зрушення відбулися лише в 4 показниках.

В експериментальній групі показник «вдало виконаний технічний прийом» збільшився на 13,2 %, у контрольній групі – на 10,7 %; показник «м'яч залишається у грі після виконання технічного прийому» зменшився в експериментальній групі на 7,5 %, у контрольній групі зріс на 1,0 %; показник «невдало виконаний технічний прийом» в експериментальній групі зменшився на 6,2 %, у контрольній групі – на 1,0 %.

Перспективним напрямом подальших наукових досліджень, пов'язаних із розвитком спільної діяльності спортивних команд, є поглиблене вивчення особливостей спортивної взаємодії, умов її організації в командах різних видів спорту, кваліфікаційних рівнів, розроблення нових психолого-педагогічних засобів підвищення ефективності спільних спортивних дій, що є умовою досягнення командного результату.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ЛІТЕРАТУРНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Абульханова-Славская К.А. Психология и сознание личности (проблемы методологии, теории и исследования реальной личности) : избр. психол. тр.; Моск. психол.-соц. ин-т. Воронеж : МОДЭК, 1999. 224 с.
2. Асаулюк І.О, Дяченко А.А, Каплінський В.В. Педагогічні аспекти діяльності тренера. Фізична культура, спорт та здоров'я нації. 2017; 3(22):12-5.
3. Акопов Г.В. Психология сознания. Вопросы методологии, теории и прикладных исследований. Москва : Ин-т психологии РАН, 2010. 272 с.
4. Андреева Г.М. Психология социального познания. Москва : Аспект Пресс, 2000. 287 с.
5. Бабушкин ГД, Кулагина ЕВ. Психологическая совместимость и срабатываемость в спортивной деятельности. Омск : Сиб. ГАФК, 2001. 110 с.
6. Бандура А. Социально-когнитивная теория. Личность: теории, эксперименты, упражнения. Санкт-Петербург : Прайм-Еврознак, 2001. 864 с.
7. Бандура А. Теория социального научения ; пер. с англ. Санкт-Петербург : Евразия, 2000. 320 с.
8. Базилевич О.П. Организация игры и подготовка футболистов высокой квалификации: метод. пособие. Київ: Український письменник, 2011. 71 с.
9. Белбин Р.М. Роли в команде и самооценка предпочитаемых вами ролей. Эффективный менеджер: взгляды и иллюстрации. Жуковский : МЦДО ЛИНК, 1997.
10. Борисова О.В. Современный профессиональный спорт и пути его развития в Украине (на материале тенниса) [текст] : монография. К. : Центр учебной литературы. 2011. 312 с.
11. Бринзак С.С. Прогнозування психологічної сумісності спортсменів у команді (на прикладі ігрових видів спорту) [автореферат]. Нац. ун-т фіз. виховання і спорту України. 2009. 20 с.
12. Брушлинский А.В, Воловикова М.И. Психология индивидуального и группового субъекта. Москва, 2002. С. 51 – 58.

13. Бузнік А.І. Мінімізація конфліктної взаємодії спортсменів у юнацьких збірних командах з футболу [автореферат]. Державний НДІ фізичної культури і спорту. Київ, 2002. 18 с.
14. Бурлачук Л.Ф, Морозов С.М. Словарь-справочник по психодиагностике : учеб. Пособие. Санкт-Петербург : ПИТЕР, 2000. 528 с.
15. Вачков И.В. Основы технологии группового тренинга. Москва, 1999. 176 с.
16. Вейнберг Р.С, Гоулд Д. Психологія спорту : навч. вид. Київ : Олімп. л – ра, 2001. 116 с.
17. Виготский Л.С. Психология развития человека. Москва : Смысл; Эксмо, 2005. 1136 с.
18. Височіна Н.Л. Психологічне забезпечення у системі підготовки спортсменів в олімпійському спорті. К.: ЦУЛ, 2021. 384 с.
19. Вознюк Т., Діберт А., Бажан М. Експериментальне обґрунтування методики формування соціальних навичок у юних баскетболісток на етапі початкової підготовки. Актуальні проблеми фізичного виховання, спортивного тренування. ТОВ «Твори». №2, 2020. С. 168
20. Вознюк Т.В, Перепелиця О.А. Управління підготовкою кваліфікованих спортсменів в командних ігрових видах спорту на основі аналізу змагальної діяльності. В: Костюкевич В.М, редактор. Актуальні проблеми фізичного виховання та методики спортивного тренування. Зб. наук. пр. Вінниця: Вінницький держ. пед. ун-т імені Михайла Коцюбинського; 2014. с. 87–91.
21. Войтенко С.М. Аналіз зв'язків групової ефективності з якісними показниками спільної діяльності спортивних команд. Фізична культура, спорт та здоров'я нації : зб. наук. пр. ІХ Міжнар. наук.-практ. конф. Вінниця, 2014. Вип. 18, т. 1. С. 367 – 374.
22. Войтенко С.М. Взаємозв'язок показників спільної діяльності із груповою ефективністю футбольних команд. Фізична культура, спорт та здоров'я нації: зб. наук. пр. Вінниця, 2021. № 11(30). С. 124-132.

23. Войтенко С.М. Групповая эффективность спортивной команды : содержательный анализ. Рудиковские чтения : сб. материалов IX Междунар. науч.–практ. конф. психологов спорта и физ. культуры. Москва, 2013. С. 44–46.

24. Войтенко С.М. Эффективність суб'єкта спортивної діяльності: теоретичні засади та емпіричні фактори. Фізична культура, спорт та здоров'я нації : зб. наук. пр. Вінниця, 2013. Вип. 16. С. 100 – 107.

25. Войтенко С.М. Методика підвищення групової ефективності спортивних команд : навч.-метод. посіб. Вінниця : ОЦ ВНАУ, 2015. 122 с.

26. Войтенко С.М. Підвищення групової ефективності волейбольної команди на етапі спеціалізованої базової підготовки. Фізична активність, здоров'я і спорт. 2015. № 4(22). С. 19 – 27.

27. Войтенко С.М. Порівняльний аналіз змагальної діяльності волейбольних команд із різним рівнем групової ефективності. Фізична культура, спорт та здоров'я нації : зб. наук. пр. Вінниця, 2016. Вип. 1. С. 271–278.

28. Войтенко С.М. Порівняльний аналіз якісних показників ефективності спільної діяльності в спортивних командах з різним типом взаємодії. Фізична культура, спорт та здоров'я нації : зб. наук. пр. Вінниця, 2015. Вип. 19, т. 2. С. 51 – 60.

29. Войтенко С.М. Психолого-педагогічні засоби регуляції спільної діяльності спортивних команд із різним типом взаємодії : дис. ... канд. наук з фіз. виховання і спорту : 24.00.01. Львів, 2017. 227 с.

30. Войтенко С.М. Психологічні основи формування групової ефективності в малих групах. Фізична культура, спорт та здоров'я нації: зб. наук. пр. Житомир, 2019. Вип. 8 (27). С. 329 – 336.

31. Войтенко С.М. Розвиток наукових уявлень про спільну спортивну діяльність: феноменологія, структура, регуляція. Актуальні проблеми фізичної культури і спорту. 2013. Вип. 26(1). С. 55 – 65

32. Войтенко С.М, Перепелиця М.О, Свірщук Н.С. Соціально-психологічні умови становлення суб'єктності малих груп (спортивних коман).

Вісник Запорізького національного університету: Збірник наукових праць. Фізичне виховання та спорт. Запоріжжя: Видавничий дім «Гельветика», 2020. № 2 113-120 с.

33. Войтенко С.М. Співвідношення рольового статусу та групової ідентифікації чоловіків та жінок у спільній спортивній діяльності. Молода спортивна наука України : зб. наук. пр. з галузі фіз. виховання, спорту та здоров'я людини. Львів, 2013. С. 178 – 181.

34. Воронова В.І. Психологія спорту : навч. посіб. Київ : Олімпійська література, 2007. 298 с.

35. Воронова В, Петровська Т, Ковальчук В, Смоляр І. Психологічне дослідження особистості як суб'єкта спортивної діяльності. Теорія і методика фізичного виховання і спорту. 2020. №2. С. 116-123.

36. Гайдар К.М. Развитие групповой субъектности в социально-психологическом эксперименте : уч.-метод. Пособие. Воронеж : Изд-во Воронежского гос. ун-та, 2012. 80 с.

37. Гайдар К.М. Социально-психологическая диагностика группового субъекта : учеб.-метод. пособие. Воронеж : Изд-во Воронежского гос. ун-та, 2012. С. 30 – 52.

38. Гогунів Є.М, Март'янов Б.І. Психологія фізичного виховання і спорту. Київ : Академія, 2000. 288 с.

39. Годик М.А, Скородумова А.И. Комплексный контроль в спортивных играх. Москва : Советский спорт, 2010. 336 с.

40. Гордеева М.В. Техніка рухових дій спортсменок, які спеціалізуються у синхронному плаванні на етапі попередньої базової підготовки [автореферат]. НУФВСУ. Київ, 2015. 19 с.

41. Грецов А.Г. Лучшие упражнения для развития уверенности в себе : учеб.-метод. пособие. Санкт-Петербург : СПб НИИ физической культуры, 2006. 52 с.

42. Григорьянц И.А. Психологическая подготовка гимнастов на современном этапе. Спортивный психолог. 2004. № 1. С. 36 – 40.

43. Гринь О.Р. Психологічне забезпечення та супровід підготовки кваліфікованих спортсменів: навч. посіб. Київ : Олімпійська література, 2015. 276 с.
44. Девяткина Е.Ю. Комплектование игрового состава команды высококвалифицированных баскетболисток с учетом психологической совместимости и срабатываемости игроков [дисертація]. Омск, 2005. 134 с.
45. Джамгаров Т.Т, Румянцева В.И. Лидерство в спорте. Москва : Физкультура и спорт, 1983. 81 с.
46. Донцов А.И. Психология коллектива. М.: Изд-во МГУ, 1984. 128 с.
47. Дорошенко Э.Ю. Управление технико-тактической деятельностью в командных спортивных играх: монография. Запорожье: ООО «ЛИПС» ЛТД, 2013. 436 с.
48. Дрюков В.А. Подготовка спортсменов высокой квалификации в четырехлетних олимпийских циклах. Киев : Науковий світ. 2002. 240 с.
49. Елизаров С.Г. Мотивационно-ценностная включенность малой группы в социальную систему (систему групп) различных типов [диссертація]. Киев, 2010. 409 с.
50. Жула Л.В, Носко Р.В. Особливості підготовки жінок у волейболі. Вісник Чернігівського державного педагогічного університету. Серія : Педагогічні науки. Чернігів, 2006. Вип. 35. С. 222 – 225.
51. Журавлев А.Л. Коллективный субъект: основные признаки, уровни и психологические типы. Психологический журнал. 2009. Т. 30, № 5. С. 72 – 80.
52. Журавлев А.Л. Психология совместной деятельности. Москва : Ин-т психологии РАН, 2005. 640 с.
53. Журавлев А.Л, Нестик Т.А. Психология управления совместной деятельностью: новые направления исследований. Москва : Ин-т психологии РАН, 2010. 248 с.
54. Загайнов Р.М. Психологическая атмосфера как психологический феномен (опыт построения концепции). Спортивный психолог. 2005. № 2 (5). С. 10 – 27.

55. Ильин Е.И. Психология спорта. Санкт-Петербург : Питер, 2008. 352с.
56. Ильина Г.Н. Управленческая команда: рефлексия статусных позиций и динамика групповых форм : монография. Москва. Изд-во МГУ, 2002. 120с.
57. Казаков Д.О. Спеціальна психологічна підготовка як чинник підвищення успішності ігрової діяльності кваліфікованих волейболісток [автореферат]. Харків. держ. акад. фіз. культури. Харків. 2014. 20 с.
58. Кенани Слим Бен Рида. Индикаторы психологического климата спортивной команды [автореферат]. Киев. 2005. 21 с.
59. Козина Ж.Л. Индивидуализация подготовки спортсменов в игровых видах спорта : монография. Харьков : Точка, 2009. 396 с.
60. Козина Ж.Л, Ермаков С.С, Погорелова А.О. Методологические основы определения индивидуальных особенностей волейболисток на этапе специализированной базовой подготовки. Физическое воспитание студентов; научный журнал. Харьков: ХОВНОКУ – ХГАДИ, 2012. №3. С. 53 – 61.
61. Коломейцев Ю.А. Социальная психология спорта : учеб.-метод. пособие. Минск : БГПУ, 2004. 292 с.
62. Коломинский Я.Л. Психология взаимоотношений в малых группах: общ. и возраст. Особенности : учеб. пособие. 2-е изд., доп. Минск : Тетра Системс, 2000. 431 с.
63. Колосов А.Б. Когнітивний ресурс підвищення стрес-стійкості кваліфікованих спортсменів [дисертація]. Київ, 2007. 232 с.
64. Колосов А.Б, Войтенко С.М. Методические повышения эффективности совместной деятельности спортивных команд [Электронный ресурс]. Физическая культура и спорт в жизни студенческой молодежи : материалы 2-й междунар. науч.-практ. конф. посвящ. 300-летию города Омска. Омск, 2016. Режим доступа: <http://elibraru./item.asp?id=24134332>
65. Колосов А.Б, Войтенко С.М. Оцінка спільної діяльності спортивних команд різної кваліфікації. Спортивний вісник Придніпров'я. 2016. № 1. С. 58–63.

66. Колосов А.Б, Войтенко С.М. Психометрична адаптація опитувальника групової ефективності спортивної команди. Актуальні проблеми фізичної культури і спорту. 2014. Вип. 32 (4). С. 46 – 51.

67. Колосов А.Б, Войтенко С.М. Психическое состояние спортсмена как регулятивный ресурс совместной деятельности. Университетский и олимпийский спорт: две модели – одна цель?: сб. тез. докл. конф. Междунар. федерации студенческого спорта. Казань, 2013. С. 337 – 339.

68. Колосов А.Б, Войтенко С.М. Ролевое распределение и групповая идентификация в спортивных командах с совместно-последовательным типом взаимодействия. Спортивная медицина. Здоровье и физическая культура : материалы Всерос. (с междунар. участием) науч.–практ. конф. Сочи ; Волгоград, 2012. С. 677 – 681.

69. Коробейніков Г.В, Приступа Є, Коробейніков Л, Бріскін Ю. Оцінювання психофізіологічних станів у спорті : [Монографія]. Львів : ЛДУФК, 2013. 312 с.

70. Костюкевич В.М. Моделирование соревновательной деятельности в хоккее на траве: монография. Киев: Освіта України; 2010. 562 с.

71. Костюкевич В.М. Теоретические и методические основы моделирования тренировочного процесса спортсменов игровых видов спорта [дисертація]. Винница, 2011. 637 с.

72. Костюкевич В.М. Управление тренировочным процессом футболистов в годичном цикле подготовки. 2-е изд., дополненное и доработанное. Киев : КНТ, 2016. 683 с.

73. Лісенчук Г., Перепелиця П., Хоменко О. Підвищення рівня командних і групових взаємодій юних футболістів. Теорія і методика фізичного виховання і спорту. 2014. № 2. С. 23 – 26. Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/TMFVS_2014_2_6.

74. Лисенчук Г.А. Управление подготовкой футболистов. Киев : Олимпийская литература, 2003. 272 с.

75. Ловаков А.В. Разработка и апробация методики диагностики организационной идентификации. Психология. Журнал Высшей школы экономики. 2010. Т. 7, № 4. С. 108 – 116.
76. Ложкин Г.В, Колосов А.Б. Есть ли «дух» спортивной команды? Спортивный психолог. 2011. № 2 (23). С. 5 – 12.
77. Ложкин Г.В. Интерперсональные конфликты в спортивной команде. Человек в мире спорта: новые идеи, технологии, перспективы. Москва : РГАФК, 2000. С. 379 – 381.
78. Ложкін Г.В. Команда як колективний суб'єкт спільної діяльності Соціальна психологія. 2005. № 6(14). С. 52 – 58.
79. Ложкін Г.В, Драчук А.І, Костюкевич В.М. Психологічний клімат спортивної команди : навч.-метод. посіб. Вінниця : ВДПУ ім. М. Коцюбинського, 2006. 113 с.
80. Максимова М.Н. Теория и методика синхронного плавания. Москва: Советский спорт, 2012. 304 с.
81. Мельник В., Левків В., Ківерник О. Структура та ефективність виконання схресних та комбінованих групових взаємодій у нападі юних гандболістів. Львів: Приступа Є., редактор. Молода спортивна наука України : зб. наук. пр. з галузі фіз. виховання, спорту і здоров'я людини. Л., 2012. Вип. 16, т. 1. С. 182 – 187.
82. Мередит Р. Белбин. Команды менеджеров. Секреты успеха и причины неудач; пер. с англ. Москва : НИРРО, 2003. 315 с.
83. Обозов Н.Н. Психология совместной деятельности. Санкт-Петербург, 1997. 62 с.
84. Павленко Ю.О. Науково-методичне забезпечення підготовки спортсменів в олімпійському спорті: монографія. Київ: Олімпійська література; 2011. 312 с.
85. Петровский В.А. Личность в психологии. Парадигма субъектности. Ростов-на-Дону, 1996. 440 с.

86. Платонов В.Н. Система подготовки спортсменов в олимпийском спорте. Общая теория ее практические приложения: учеб. для тренеров. Кн. 1. Киев: Олимпийская литература, 2015. 680 с.
87. Платонов К.К. Структура и развитие личности. Москва : Наука, 1986. 255 с.
88. Платонов Ю.П. Психологические феномены поведения персонала в группах и организациях : в 2 т. Санкт-Петербург : Речь, 2007. Т. 2. 488 с.
89. Проценко Г.В. Стиль спілкування тренера як фактор успішності сумісної діяльності у спортивній команді (на прикладі юних волейболісток) [автореферат]. Нац. ун-т фіз. виховання і спорту України. Київ, 2010. 20 с.
90. Психологический тренинг в группе [Текст]: игры и упражнения. М. Бука Т.Л, Митрофанова М.Л, редакторы. Москва, 2005. 141 с.
91. Родионов А.В. Психология физического воспитания и спорта : учебник. Москва : Академпроект, 2004. 576 с.
92. Ромек В.Г. Тренинг уверенности в межличностных отношениях. Санкт-Петербург : Речь, 2002. 175 с.
93. Сарычев С.В. Надежность группы в напряженных и экстремальных ситуациях совместной деятельности (социально-психологические основы). Курск : Изд-во Курск. гос. ун-та, 2007. 155 с.
94. Сарычев С.В, Чернышев А.С. Социально-психологические аспекты надежности группы в напряженных ситуациях совместной деятельности. Курск : Изд-во КГПУ, 2000. 180 с.
95. Самойлов Н.Г, Казаков Д.А. Роль потребностно-мотивационных ориентиров волейболисток в сплоченности команды и успешности их спортивной деятельности. Слобожан. наук.-спорт. вісн. 2012. №1 С. 166 – 170.
96. Сартан Г.Н. Команда: как создать управляемый коллектив. Москва : Боргес, 2011. 186 с.
97. Сартан Г.Н. Тренинг командообразования. Санкт-Петербург : Речь, 2005. 176 с.

98. Сидоренко Е.В. Методы математической обработки в психологии. Санкт-Петербург : Речь 2000. 350 с.
99. Смит Мануэль Дж. Тренинг уверенности в себе: комплекс упражнений для развития уверенности; пер. с англ. Санкт-Петербург : Речь, 2002. 244 с.
100. Смоляр І.І. Диференціація лідерських якостей спортсменів у чоловічих і жіночих командах (на прикладі ігрових видів спорту) [автореферат]. Нац. ун-т фіз. вих. і спорту України. Київ : Б.в., 2011. 20 с.
101. Соломонко В.В, Лісенчук Г.А, Соломонко О.В. Футбол. Київ : Олімпійська літ., 2005. 296 с.
102. Спасивих О.О. Детермінанти успішності пар у спортивних танцях [автореферат]. Київ, 2014. 23 с.
103. Технології психолого-педагогічного супроводу та розвитку суб'єктів спортивної діяльності: кол. моногр. [Т.В. Петровська, В.І. Воронова, О.Р. Гринь та ін.]; за заг. ред. Т.В. Петровської. Київ.: Видавець Позднішев, 2021. 166 с.
104. Толочек В.А. Эффекты направленного формирования стиля спортивной деятельности (на примере спортивной борьбы дзюдо). Методы психологического обеспечения профессиональной деятельности и технологии развития ментальных ресурсов человека: Дикая Л.Г, Журавлев А.Л, Холодная М.А, редакторы. Москва : Институт психологии РАН, 2014. С. 119–131.
105. Уэйнберг Р.С, Гоулд Д. Основы психологи спорта и физической культуры. Киев : Олимп. лит. 2001. 336 с.
106. Уманский Л.И. Личность. Организаторская деятельность. Коллектив. Избранные труды. Кострома: КГУ им. Н.А. Некрасова, 2001. 208 с.
107. Филиппов М.М. Психофизиология функциональных состояний : [учеб. пособие]. Киев : МАУП, 2006. 240 с.
108. Фопель К. Как научить детей сотрудничать? Психологические игры и упражнения : практ. пособие. Москва : Генезис, 2006. 541 с.
109. Фопель К. Сплоченность и толерантность в группе. Психологические игры и упражнения; пер. с нем. Москва : Генезис, 2003. 330 с.

110. Фопель К. Технология ведения тренинга. Теория и практика; пер. с нем. Москва : Генезис, 2004. 266 с.
111. Хрящева Н.Ю. Психогимнастика в тренинге. Санкт-Петербург : Ювента, 1999. 250 с.
112. Ханин Ю.Л. Психология общения в спорте. Москва : Физкультура и спорт, 1980. 208 с.
113. Хасина П.Л. Ролевой состав команды и динамика ее эффективности [диссертация]. Москва, 2011. 151 с.
114. Хуртенко О.В. Оцінка рівня техніко-тактичної майстерності та прояву психологічних показників інтелектуального компонента кваліфікованих спортсменів. Вісник Національного університету оборони України : зб. наук. праць. Київ : НУОУ, 2014. № 4 (41). С. 318 – 322.
115. Чернов А.Б. Психологические факторы, обеспечивающие успешность совместной деятельности профессионального спортивного коллектива [диссертация]. Ставрополь, 2001. 206 с.
116. Чернышев А.С, Лунев Ю.А, Сарычев С.В. Аппаратурные методики психологической диагностики группы в совместной деятельности. Москва : Институт психологии РАН, 2005. 189 с.
117. Шевчук Н.А. Методика начальной технической подготовки юных гимнасток на основе обучения двигательным взаимодействиям в групповых упражнениях [автореферат]. Волгоград, 2005. 24 с.
118. Шериф Сархан. Детерминанты психологической сплоченности в спортивной команде : (на примере футбола) [автореферат]. Киев, 2012. 18 с.
119. Шехова И.Е. Проблема команды в трудовой деятельности: понятие, структура, модель, профпригодность. Профессиональная пригодность: субъектно-деятельностный подход. М: Бодрова В.А, редактор. Москва : Изд-во ИП РАН, 2004. С. 289 – 320.
120. Шилова И.М. Управление психическими состояниями в тренировочной и соревновательной деятельности : IX міжнародний науковий конгрес [«Олімпійський спорт і спорт для всіх»]. Киев : НУФКСУ, 2005. С. 210.

121. Шиян Б.М, Вацеба О.М. Теорія і методика наукових досліджень у фізичному вихованні та спорті : навч. посіб. Тернопіль : Навчальна книга – Богдан, 2008. 276 с.

122. Шлемова М.В, Чернышева И.В, Татарников М.К, Липовцев С.П. Совместимость игроков в баскетболе как один из решающих факторов успешной игры команды. Международный журнал экспериментального образования. 2011. № 3. С. 178 – 179.

123. Aritzeta A. Belbin's team role model: Development, validity and applications for team building. A. Aritzeta, S. Swailes, B. Senior. Journal of Management Studies. 2007. Vol. 44 (1). P. 96 – 118.

124. Associations between individual perceptions of team members, team-cohesion and 'on the pitch' decision-making in football. Edson Medeiros Filho, Urska Dobersek, Lael Gershgoren, Itay Basevitch, Gert-Jan Pepping, G. J. Luesken. Sport and exercise psychology: human performance, Well-Being and health : Proceedings of the 13th FEPSAC European Congress of Sport Psychology. Madeira Island ; Portugal, 12nd – 17th June, 2011. P. 411 – 412.

125. Bandura A. Self-efficacy: The exercise of control. New York: Freeman and Company, 1997.

126. Carron A.V, Bray S.R, Eys M.A. Team cohesion and team success in sport. Journal of Sport Sciences. 2002. N. 20. P. 119–126.

127. Carron A.V, Brawley L.R, Widemeyer W.N. The measurement of cohesiveness in sport groups. Advances in sport and exercise psychology measurement, ed. Duda, J.L. Morgantown. W.V: Fitness Information Technology, 1998. P. 213 – 226.

128. Carron A.V, Colman M.M, Wheeler J. Cohesion and performance in sport: A Meta-analysis. Journal of Sport and Exercise Psychology. 2002. Vol. 24, N2, 1. P. 68 – 188.

129. Chang K. Membership stability and performance: A study of baseball clubs and laboratory Groups. Abstracts of the 27th International Congress of Applied Psychology. Australia, Melbourne (11 – 16 July, 2010). P. 871 – 872.

130. Collins R, Napier T.J, Legge T. The Impact Of Collegiate Sport On A Feeling Of A Sense Of Community Within The University Experience. Free Communication Abstracts Athlete Welfare. Glasgow, 19–24 July, 2012. P. 35.1.

131. Ferreira D. The relationship between continuum self-determination, perception of success and group cohesion in football players. Sport and exercise psychology: human performance, Well-Being and health : Proceedings of the 13th FEPSAC European Congress of Sport Psychology. Madeira Island ; Portugal, 12th – 17th June, 2011. P. 1.58.

132. George T.R, Feltz D.L. Motivation in sport from a collective efficacy perspective. International Journal of Sport Psychology. 1995. Vol. 26. P. 98 – 116.

133. Grieve F.G. An experimental examination of the cohesion-performance relationship in an interactive team sport. Journal of Applied Sport Psychology. 2000. Vol. 12. P. 219 – 235.

134. Hepler T.J, Chow G.M, Feltz D.L. The influence of team perceptions and leader efficacy on teamreferent attributions. Journal of Sport and Exercise Psychology. 2008. Vol. 30. P. 175.

135. Hodges L, Carron A.V. Collective efficacy and group performance. International Journal of Sport Psychology. 1992. Vol. 23, P. 48 – 59.

136. Iancheva. T, Jordanov V. Psychological skills and game efficacy with basketball players. Olympic Sports and Sport for All : XVI International Scientific and VI International Scientific Congress, 17 – 19 May 2012. P. 351 – 354.

137. Jowett S. Coach-athlete relationships ignite groupness. In Group Dynamics Advances in Sport and Exercise Psychology. New York : Routledge, 2007. P. 63–77.

138. Jowett S, Lavallee D. Interdependence analysis and the 3 + 1Cs in the coach-athlete relationship. Social psychology in sport. Champaign, IL : Human Kinetics, 2007. P. 15–27.

139. Kolosov A. Appearance of The «Spirit» in Athletic-Team Interaction. Sport and exercise psychology: human performance, Well-Being and health.

Proceedings of the 13th FEPSAC European Congress of Sport Psychology, Madeira Island – Portugal, 12th–17th June, 2011. P. 1.62.

140. Kolosov A., Voitenko S. Cognitive resource of athlete's resistance to stress. Olympic Sports and Sport for All : XVI International Scientific Congress & VI International Scientific Congress «Sport, Stress, Adaptation» (National Sports Academy «Vassil Levski»). Sofia, Bulgaria (may, 17–19, 2012). P. 633 – 635.

141. Kolosov A. Interpersonal addiction in the sports interaction. Olympic Sport and Sport for All. Proceedings book of 17th International Scientific Congress. Capital University of Physical Education and Sports in Beijing. China 2nd–6th, June, 2013. P. 288 – 289.

142. Kolosov A.B, Voutenko S.M. Roles Distribution and Group Identification in Sport Teams with Joint-Consistent Interaction Mode. European Researcher : International Multidisciplinary Journal. Sochi, Russia, 2012. Vol. 23, N 6-1. P. 989 – 992. ISSN 2219-8229.

143. Lirgg C.D, Feltz D.L, Chase M.A. Relationships of individual and collective efficacy to team performance. Journal of Sport & Exercise Psychology. 1994. Vol. 16. P. 142 – 148.

144. Khurtenko O, Miloradova N, Makarova O, Dzhahupov H, Bereziak K, Kravchenko T. The Process of Individual Decision-Making in Non-Standard Situations: A Theoretical Aspect: Theoretical and Neuropsychological Aspects. BRAIN. Broad Research in Artificial Intelligence and Neuroscience. 2021. T. 11. N4. P. 17-36

145. Kostiukevych V, Lazarenko N, Shchepotina N, Vozniuk T, Shynkaruk O, Voronova V., Kutek T., Konnov S., Stasiuk I., Poseletska K., Dobrynskiy V. Factor Analysis of Special Qualities of Elite Field Hockey Players. Sport Mont. 2021. Vol. 19. №S2. P. 41. DOI 10.26773/smj.210908

146. Martinez J.R, Guillen F. & Feltz D.L. Psychometric properties of the Spanish version of the Collective Efficacy Questionnaire for Sports. Psicothema. 2011. Vol. 23, N 3. P. 503 – 509.

147. Meyer B. Social category salience moderates the effect of diversity faultlines on information elaboration. Abstracts of the 27th International Congress of Applied Psychology. Australia, Melbourne (11 – 16 July, 2010). P. 601.

148. Murray N.P. The Differential Effect of Team cohesion and Leadership Behavior in High School Sports. Individual Differences Research. 2006. Vol. 4, N 4. P. 216 – 225.

149. Myers N.D, Payment C.A, Feltz D.L. Reciprocal relationships between collective efficacy and team performance in women's ice hockey, group dynamics. Theory, Research and Practice. 2004. Vol. 8, N 3. P. 182 – 195.

150. Paskevich D.M, Brawley L.R, Dorsch K.D. Relationship between collective efficacy and team cohesion: Conceptual and measurement issues, group dynamics, Theory, Research and Practice. 1999. Vol. 3. P. 210 – 222.

151. Rang C.O. The Relationship between Group Cohesion & Leadership Style & Win. Loss Record in Collegiate Soccer Player. Unpublished Thesis : San Diego State University, USA, 2002.

152. Ramzaninezhad R, Keshtan M.H, Shahamat M.D. The relationship between collective efficacy, group cohesion and team performance in professional volleyball teams. Brazilian Journal Biomotricity. 2009. Vol. 3, N 1. P. 31 – 39.

153. Ronayne L.S. Effects of coaching behaviors on team dynamics: How coaching behaviors, influence team cohesion and collective efficacy over the course of a season, master of science in sport studies, physical education, health, and sport studies. Miami University, 2004.

154. Shynkaruk O, Topol A. Factors Affecting the Synchronous Performance of Movements in Group Exercises of Rhythmic Gymnastics. Olympic Sport and Sport for All : Proceedings book of 17th International Scientific Congress. Capital University of Physical Education and Sports in Beijing. China 2nd–6th, June, 2013. P. 269.

155. Stelter R. A relation perspective toward teams groups – A theoretical outline. Book of abstracts 12th European congress of sport psychology / Sport &

Exercise Psychology. Bridges between disciplines & cultures. Halkidiki, Greece (4–9 September, 2007). P. 152 – 156.

156. Watson C.B, Chemers M.M, Preiser N. Collective efficacy: A multilevel analysis. *Personality and Social Psychology Bulletin*. 2001. Vol 27, N 1057. P. 1068.

157. Wikman Johan, Elbe Anne-Marie, Stelter Reinhard. The effects of a team building intervention on group integration – social in young elite football. *Sport and exercise psychology: human performance, Well-Being and health : Proceedings of the 13th FEPSAC European Congress of Sport Psychology*. Madeira Island; Portugal, 12nd – 17th June, 2011. P. 156 – 157.

158. Zaccaro S.J, Blair V, Peterson C. *Self-efficacy, adaptation and adjustment*. New York : Plenum, 1995. P. 305 – 328.

ДОДАТКИ

Додаток А

Бланк для фіксування результатів даних спортсмена

П.І.Б. _____ Дата народження ___/___/____ р.

Спеціалізація _____ Кваліфікація _____

Ігрове амплуа (позиція, роль) _____

Спортивний стаж (років) _____, в тому числі в даній команді _____

Найвищий рівень змагань, де Ви брали участь у складі даної команди:

- Чемпіонат світу, чемпіонат Європи, Всесвітня універсіада
- Великі міжнародні змагання (етапи Кубка світу, змагання серії Гран-прі тощо)
- Чемпіонат України (вища ліга)
- Першість України (у тому числі серед молоді, юніорів, університетів (універсіада), шкіл (гімназіада) тощо)
- Регіональні змагання (зональні турніри та ін.)

Найбільш успішний досвід командної взаємодії у складі цієї команди

Оцініть кондиції Вашої команди станом на даний момент щодо...

- | | | | | | | | | | | |
|-----------------------------------------------------------------------------|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| 1. ... здібності групи вирішувати складні (спортивні, неспортивні) ситуації | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 2. ... фізичної підготовленості команди | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 3. ... технічної підготовленості команди | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 4. ... тактичної підготовленості команди | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 5. ... ефективності командної взаємодії | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |

Найближчий рівень розвитку команди (загальнокомандна мета, основні засоби її досягнення) _____

Персональна роль у досягненні зазначеної Вами командної мети

Стимульний матеріал опитувальника
«Групова ефективність спортивної команди»

Ситуація:

Закінчення сезону, і ваша команда грає зі складним суперником визначний матч, результат якого має вирішальне значення для турнірного становища. Ви здобули важливу перемогу минулого тижня. Ваша команда грає на домашньому майданчику, де місця на трибунах заповнені її палкими вболівальниками. Кожен із гравців здатний зіграти добре, він фізично здоровий та підготовлений до гри. Поточний рахунок за партіями 2:2

Інструкція: З точки зору описаної вище ситуації, будь ласка, оцініть Вашу впевненість в тому, що Ваша команда здатна...

	Зовсім не впевнений	Абсолютно впевнений
1. Обіграти команду суперника	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	
2. Уникнути конфліктів	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	
3. Працювати під тиском	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	
4. Зберігати готовність	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	
5. Продемонструвати кращі, ніж суперник, можливості	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	
6. Бути єдиною (цілісною)	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	
7. Чинити опір, навіть коли це робити важко	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	
8. Демонструвати високу етичність гри	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	
9. Перебувати у грі без додаткових перерв	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	
10. Грати відповідно до своїх можливостей	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	
11. Грати добре, навіть у відсутності кращих гравців	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	
12. Внутрішньо приготуватися до такого протистояння	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	
13. Зберігати позитивний настрій	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	
14. Діяти більш кваліфіковано, ніж суперник	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	
15. Діяти краще, ніж протилежна команда	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	
16. Продемонструвати ентузіазм	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	
17. Подолати відволікаючі фактори	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	
18. Фізично підготуватися до такої конкуренції	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	
19. Виробити успішну стратегію	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	
20. Підтримувати ефективні засоби комунікації	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	

Стимулюючий матеріал до тесту М. Белбіна ролі в команді

«Belbin team roles assessment»

1. Що, на мою думку, я можу привнести в команду:

a)	Вважаю, що можу швидко побачити нові можливості і отримати з цього користь	...
b)	Можу злагоджено працювати з різними людьми	...
c)	Генерування ідей є однією з моїх природних якостей	...
d)	Я маю здатність залучати людей до роботи у групі, якщо визначу їх здатність зробити цінний внесок для досягнення загальних цілей	...
e)	Ефективність моєї діяльності багато в чому заснована на особистій здатності доводити почате до кінця	...
f)	Готовий зіткнутися віч-на-віч з тимчасовою непопулярністю, якщо це приведе до покращення результатів у подальшому	...
g)	Зазвичай я швидко відчуваю, що спрацює на практиці у відомих мені ситуаціях	...
h)	Можу надати важливу пораду для альтернативного курсу дій без прояву пристрасті або упередженості	...

2. Мої можливі недоліки при роботі в команді можуть проявлятися таким чином:

a)	Відчуваю занепокоєння, якщо збори команди недостатньо структуровані, їх хід погано контролюється і вони взагалі проводяться недостатньо організовано	...
b)	Схильний проявляти зайву великодушність по відношенню до тих людей, чия обґрунтована точка зору не отримала належного розголосу	...
c)	Я схильний багато говорити в ті моменти, коли група переходить до пропозиції нових ідей	...
d)	Мій суб'єктивний погляд на речі утрудняє моє приєднання до колег з готовністю і ентузіазмом	...
e)	Коли існує необхідність дати хід якій-небудь справі, оточення часом сприймає мене як вольову і авторитетну людину	...
f)	Найважчим вважаю, керувати з переднього плану, можливо, тому що я занадто чуйний до атмосфери в групі	...
g)	Схильний захоплюватися ідеями, які виникають у мене, і, таким чином, відчуті зв'язок з тим, що відбувається навколо	...
h)	Мої колеги нерідко вважають мене людиною занадто турботливою до деталей зі здатністю перебільшувати можливість несприятливого результату подій	...

3. Коли я беру участь у роботі над будь-яким проектом з іншими людьми:

a)	Володію здатністю впливати на людей, не спричиняючи тиску на них	...
b)	Моя пильність дозволяє уникати помилок, які можуть трапитися через неуважність	...
c)	Готовий наполягати на негайних діях, для того щоб учасники не витрачали часу даремно і не відволікалися від основної мети	...
d)	Можна розраховувати на те, що я зроблю в якості внеску в загальну роботу щось оригінальне	...
e)	Завжди готовий підтримати хорошу пропозицію в загальних інтересах	...
f)	Завжди прагну відшукати неординарне в нових ідеях і розробках	...
g)	Вважаю, що моя здатність до неупереджених суджень цінується оточенням	...
h)	На мене можна покластися в тому, що усі основні види робіт будуть організовані вчасно	...

4. Характерний для мене підхід до групової роботи полягає в наступному:

a)	Щиро зацікавлений у тому, щоб бути краще ознайомленим з колегами	...
b)	Досить легко вступаю в полеміку з оточуючими або підтримую точку зору меншості	...
c)	Зазвичай я вмію знаходити аргументи для спростування необґрунтованих пропозицій	...
d)	Я думаю, у мене є талант до організації роботи відповідним чином, коли необхідно втілити на практиці намічений план	...
e)	Схильний уникати очевидного і виступати з чимось несподіваним	...
f)	Прагну досягти досконалості у виконанні своєї роботи в команді	...
g)	Вмію отримувати користь для всієї групи із зовнішніх контактів	...
h)	Незважаючи на те що я цікавлюся всіма точками зору, я без вагання формую власну думку, коли необхідно приймати остаточне рішення	...

5. Я отримую задоволення від роботи, тому що:

a)	Подобається аналізувати ситуації і зважувати всі можливі альтернативи	...
b)	Цікаво знаходити практичні рішення проблем	...
c)	Подобається відчувати, що я сприяю встановленню хороших робочих відносин	...
d)	Можу чинити сильний вплив на прийняття рішення	...
e)	Умію дійти спільної думки з людьми, які можуть запропонувати щось нове	...
f)	Умію домагатися згоди людей на хід подій	...
g)	Відчуваю себе комфортно, коли можу повністю зосередитися на виконанні завдання	...
h)	Мені подобається знаходити ту галузь діяльності, де потрібно напружувати свою уяву	...

6. Якби мені раптом доручили важке завдання, обмеживши час і надавши в розпорядження незнайомих людей:

a)	Я швидше б за все усамітнися, для того щоб знайти вихід із становища, перед тим як розробляти єдину лінію поведінки	...
b)	Був би готовий працювати з тим, хто демонструє найбільш позитивний підхід, яким би складним він не був	...
c)	Я б знайшов спосіб зменшити обсяги завдання шляхом встановлення того, який найкращий внесок могли б зробити різні люди	...
d)	Моє природне прагнення до невідкладного виконання роботи допомогло б мені дотриматися графіка	...
e)	Вважаю, що вмію зберегти холонокровність і здатність мислити об'єктивно	...
f)	Утримав би сталість мети всупереч будь-якому тиску	...
g)	Був би готовий взяти на себе керівництво, якби відчув, що група не рухається вперед	...
h)	Вдався б до групового обговорення, для того щоб стимулювати нові думки і зрушити справу з мертвої точки	...

7. Працюючи в групах і думаючи про наявні проблеми, я відчуваю, що:

a)	Схильний виявляти нетерплячість до тих, хто перешкоджає прогресу в роботі	...
b)	Навколишні можуть критикувати мене за те, що я занадто аналітичний і недостатньо покладаюся на інтуїцію	...
c)	Моє прагнення до того, щоб все виконувалося належним чином, може затримувати хід роботи	...
d)	Схильний ставати трохи набридливим і покладатися на одного-двох членів команди, які заохочують і надихають мене	...
e)	Вважаю недоцільним починати роботу, якщо не ясні цілі	...
f)	Іноді я не в змозі пояснити і прояснити свої складні ідеї	...
g)	Усвідомлюю, що хочу від інших того, чого не можу зробити сам	...
h)	Не наважуюся чітко викласти мої заперечення, коли стикаюся з реальною опозицією	...

Стимульний матеріал до тесту

«Зорово-аналогова шкала оцінки організованості групи»

Позначте на лінії (нижче), наскільки спрацьована ваша команда. Відмітка в крайньому лівому кінці буде означати, що команда абсолютно не спрацьована, в крайньому правому кінці — що ця команда спрацьована настільки, наскільки можливо. Позначку робіть знаком «X».

<i>Повна відсутність спрацьованості</i>	_____	<i>Максимально можлива спрацьованість</i>
-----------------------------------------	-------	-------------------------------------------

Позначте на лінії (нижче), наскільки психологічно сумісна Ваша команда. Відмітка в крайньому лівому кінці буде означати, що Ваша команда абсолютно несумісна, в крайньому правому кінці — у команді абсолютна сумісність.

<i>Повна відсутність сумісності</i>	_____	<i>Абсолютна психологічна сумісність</i>
-------------------------------------	-------	------------------------------------------

Позначте на лінії (нижче), наскільки успішно виконує Ваша команда поставлені спортивні завдання. Відмітка в крайньому лівому кінці буде означати дуже низьку успішність, в крайньому правому — дуже високу успішність.

<i>Дуже низька успішність</i>	_____	<i>Дуже висока успішність</i>
-------------------------------	-------	-------------------------------

Стимульний матеріал до тесту групової взаємодії

«Карта-схема психолого-педагогічної характеристики групи»

«Оцініть наведені нижче якості вашої команди, прочитавши ліворуч позитивну його оцінку, а праворуч негативну, хрестиком позначивши оцінку проти відповідного бала». «5» ставиться тоді, коли якість дуже сильно і постійно проявляється, «4» - проявляється постійно, але не так сильно, «3» - не дуже проявляється, «2» - проявляється протилежна негативна якість, «1» - сильно проявляється протилежна негативна якість.

Спрямованість активності						
Група активна, сповнена творчої енергії	5	4	3	2	1	Група інертна, пасивна
Група вище всього ставить позитивні духовні запити (мистецтво, література, навчання, вдосконалення в професії)	5	4	3	2	1	Група вище всього ставить примітивні матеріальні блага, гроші, розваги тощо
У своїх справах група ставить перед собою суспільно корисні цілі	5	4	3	2	1	Групу відрізняють суспільно шкідливі асоціальні цілі
Групу об'єднує одна спільна мета діяльності, а не лише подібні цілі кожного члена групи окремо	5	4	3	2	1	У групі з'єдналися люди, у яких збігаються лише загальні цілі, але вони не стали загальнокомандними
У групі найбільше поважають колективістів, які роблять все заради інших	5	4	3	2	1	Популярні члени групи – егоїсти, які працюють лише для себе
Члени групи прагнуть постійно спілкуватися між собою	5	4	3	2	1	У членів групи відсутнє прагнення постійно спілкуватися
Група прагне спілкуватися і співпрацювати з іншими групами	5	4	3	2	1	У групі спостерігається прагнення відокремитися, ізолюватися від інших груп
Групу відрізняють стійкі інтереси	5	4	3	2	1	Групу відрізняє швидка зміна інтересів
Група постійно здійснює свої інтереси на ділі	5	4	3	2	1	Група пасивна. Цікавлячись чимось, не прагне на ділі це здійснити
Актив, ядро групи спонукає її до суспільно корисної праці	5	4	3	2	1	Актив веде групу на антигромадські справи
У групі існує справедливе ставлення до всіх її членів, прагнення підтримати слабких у загальній діяльності, почуття захищеності	5	4	3	2	1	Група помітно розділяється на «привілейованих», які і «нехтують», зневажливо ставляться до слабких
Організованість						
У групі розумно, доброзичливо вирішуються питання взаємодопомоги	5	4	3	2	1	При вирішенні групового завдання необхідність взаємопідлеглості викликає протидію і навіть конфлікти
Група може самостійно обрати собі організаторів з різних видів діяльності	5	4	3	2	1	Група не може самостійно, без допомоги старших вирішити питання про вибір організаторів чи проводити вибори несерйозно, за принципом «кого-небудь, тільки не мене»
Члени групи взаємодіють у тому напрямі який приносить успіх всієї групи в цілому	5	4	3	2	1	Більшість членів групи орієнтуються на себе і роблять те, що їм зручно і вигідно
Важкі умови, ситуація небезпеки, несподівані сильні впливи ще більш згуртовують групу	5	4	3	2	1	У цих умовах відбувається неузгодженість групи навіть до її повного розпаду

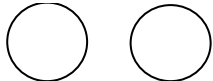
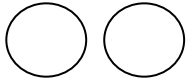

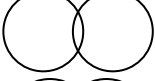
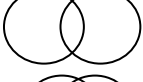
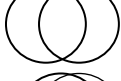
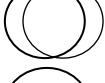

Невдача у досягненні групової мети приводить до ще більшого єдності та згуртування групи	5	4	3	2	1	Невдача у досягненні групової мети розслабляє групу до повної відмови від реалізації поставленої мети
Група постійно і стійко підтримує зв'язок і здійснює взаємодію з іншими групами	5	4	3	2	1	Група прагне ізолюватися від інших груп, протидіє контактам з ними
Група доброзичливо, співчутливо ставиться до нових членів, намагається допомогти влитися в своє середовище	5	4	3	2	1	Група вороже ставиться до нових членів, протидіє їх входженню у нове для них середовище
Група швидко, з високою результативністю узгоджує свої дії	5	4	3	2	1	Група здатна до узгодження своїх дій
Група становить стійке єдине ціле. Найвні в групі окремі угруповання (наприклад, за симпатіями) активно взаємодіють, підтримуючи єдине ціле	5	4	3	2	1	Група не являє собою єдиного цілого, розпадається на ряд окремих угруповань, які ворогують
Члени групи активно прагнуть зберегти групу як єдине ціле. Група наполегливо протидіє розформуванню	5	4	3	2	1	Члени групи ставляться байдуже до свого збереження. Легко піддається розформуванню або навіть сприяє йому
У групу входять здібні організатори, які є її авторитетом і повноважними представниками	5	4	3	2	1	Група не має здібних організаторів
Інтелектуальна комунікативність						
Група має чітке єдине судження про можливості її дійсних організаторів	5	4	3	2	1	Група не має єдиної думки, єдиного судження про можливості своїх організаторів. Думки групи суперечливі
Всі члени групи прислухаються до думки своїх товаришів і приходять до єдиного судження	5	4	3	2	1	Члени групи не дослухаються до думки своїх товаришів, їх пропозиції гостро суперечливі
Члени групи добре і постійно інформовані про все, що стосується групи: її завданнях, внутрішньогрупових відносинах, її місце серед інших груп, результати її діяльності	5	4	3	2	1	У групі не знають про її завдання, внутрішньогрупових відносин, її місце серед інших груп, результати діяльності тощо
Група легко знаходить «спільну мову», взаєморозуміння при вирішенні групових завдань	5	4	3	2	1	У групі немає взаєморозуміння при вирішенні спільних завдань
При обговоренні актуальних питань, що стосуються групи і поведінки окремих її членів, група активно домагається єдиної думки і знаходить єдине рішення	5	4	3	2	1	Група не спроможна дійти єдиної думки при обговоренні питань, що стосуються як групи в цілому, так і окремих її членів
У змінених життєвих ситуаціях група швидко оцінює зміни, створює нову громадську думку	5	4	3	2	1	Група не спроможна оцінювати непостійну обстановку, сліпо слідує звичкам, сформованим судженням
При оцінці сприйманих фактів і подій навколишнього життя в групі існує стійка єдність суджень	5	4	3	2	1	Для членів групи характерні протилежні судження й оцінка фактів, подій
Група має єдину і чітку думку про свої можливості, достоїнства і недоліки	5	4	3	2	1	У групі мають місце явно суперечливі думки про свої можливості і недолік в відносно її
Група єдинотайно і правильно оцінює своє місце серед інших груп	5	4	3	2	1	Група невірнотайно і суперечливо оцінює своє місце серед інших груп

Критичні зауваження з боку членів групи сприймаються доброзичливо і сприяють створенню єдиної думки	5	4	3	2	1	Критичні зауваження з боку одних членів групи сприймаються іншими її членами вороже і сприяють роз'єднанню групової думки
Критичні зауваження ззовні сприймаються доброзичливо, самокритично і створюють прагнення до осмислення і виправлення недоліків	5	4	3	2	1	Критичні зауваження ззовні приймаються групою вороже і викликають прагнення до відсічі, наполягання на недоліках, груповій упертості
Психологічний клімат						
Переважання мажорного, піднесеного загального настрою в групі	5	4	3	2	1	Переважання пригніченого настрою, песимістичного настрою в групі
Доброзичливість у взаєминах серед членів симпатія	5	4	3	2	1	Конфліктність у відносинах, відштовхування, антипатія
Прагнення до спільності переживання події, життєвих явищ, творів мистецтва тощо	5	4	3	2	1	Тенденція до замкнутості членів групи один від одного, відмова або ухилення від групового характеру переживань
Успіхи чи невдачі групи в цілому переймаються активно всіма її членами	5	4	3	2	1	Успіхи чи невдачі групи залишають членів групи, байдужими
Успіхи чи невдачі товаришів викликають переживання, щире участь інших членів групи. Мають місце схвалення вчинків, підтримка, а критика робиться з доброзичливих позицій	5	4	3	2	1	У цих умовах у групі проявляються заздрість, зловтіха, а закиди і критика виходять з бажання принизити, образити
У складних ситуаціях відбувається емоційне єднання, загальний мобілізаційний настрій	5	4	3	2	1	У цих умовах група втрачається, «розкисає», спостерігається розгубленість, сварки, взаємні звинувачення і т. д.
Негативна оцінка групи з боку ширших спільнот або їх органів викликає групове співпереживання, що виражає єднання групи і сприяє йому	5	4	3	2	1	У даних обставинах у частини групи мають місце переживання, що виражають роз'єднання групи або сприяють цьому
У відношенні між емоційними об'єднаннями (угруповання за симпатіями) існує взаємне розташування і доброзичливість	5	4	3	2	1	Угруповання конфліктують між собою, вороже ставляться один до одного
Групові емоційні «вибухи» в складних життєвих ситуаціях (наприклад, загальне обурення) регулюються групою	5	4	3	2	1	Групові емоційні стани вибухового характеру виходять з-під контролю групи, протікають стихійно і визначають зміст групової поведінки
Членам групи подобається проводити вільний час разом, є бажання частіше перебувати в групі, брати участь у спільній діяльності	5	4	3	2	1	Члени групи не прагнуть бути разом, виявляється байдужість до спілкування, виражається негативне емоційне ставлення до спільної діяльності
Група здібна стримувати прояв власного відчуття, коли цього потребують інтереси справи	5	4	3	2	1	Група не в змозі стримувати емоційні пориви в необхідних ситуаціях

Стимулюючий матеріал до тесту «Модифікація шкали організаційної ідентифікації Дж. Чені» (адаптація А. В. Ловакова)

1. Успіхи команди – це і мої успіхи	1 2 3 4 5 6 7
2. Я шкодую, що перебуваю в лавах команди	1 2 3 4 5 6 7
3. Мені здається, що мої цілі не збігаються з цілями команди	1 2 3 4 5 6 7
4. Я сильно прив'язаний до команди	1 2 3 4 5 6 7
5. Я вважаю себе представником команди	1 2 3 4 5 6 7
6. Я об'єднаний з іншими членами команди спільною метою і засобами її досягнення	1 2 3 4 5 6 7
7. Для мене дуже важливо бути членом команди	1 2 3 4 5 6 7
8. Я волію не говорити про те, що є членом команди	1 2 3 4 5 6 7
9. Я схожий на інших представників команди	1 2 3 4 5 6 7
10. Для мене дуже важливо те, чим займається команда	1 2 3 4 5 6 7
11. Мені здається, що команда нічого особливого собою не уявляє	1 2 3 4 5 6 7
12. Я не відчуваю себе частиною команди	1 2 3 4 5 6 7

«Графічна шкала оцінки організаційної ідентичності команди»

	Я	Команда	
1			Далекі один від одного
2			Поряд, але окремо один від одного
3			Дуже маленький перетин
4			Маленький перетин
5			Поміркований перетин
6			Великий перетин
7			Дуже великий перетин
8			Повний перетин

Стимульний матеріал до тесту-опитувальника

«Типи групової суб'єктності»

Показник	Значно виражено					Абсолютно виражено		Показник
	Абсолютно виражено	Значно виражено	Виражено	Виражено	Значно виражено	Абсолютно виражено		
1. Група шаблонно підходить до взаємозалежності між її членами, не схильна до узгодженої роботи	1	2	3	3	2	1	1. Група здатна знаходити найкращі варіанти взаємозалежності між своїми членами і працювати спільно	
2. Група швидко, з високою результативністю узгодить свої дії і вчинки, дотримуючись при цьому групових норм і цінностей	6	5	4	4	5	6	2. Група зазвичай не проявляє узгодженості в своїх діях і вчинках, може порушувати групові норми і цінності	
3. У групі немає взаєморозуміння при вирішенні спільних завдань	1	2	3	3	2	1	3. У групі немає взаєморозуміння при вирішенні спільних завдань	
4. Необхідність надання взаємодопомоги товаришам викликає опір, незадоволення і навіть агресію	1	2	3	3	2	1	4. При необхідності надання взаємодопомоги товаришам група поводить себе конструктивно і доброзичливо	
5. У виборі єдиної мети, вироблення спільної позиції у групі беруть участь всі її члени	6	5	4	4	5	6	5. Вибір єдиної мети, вироблення спільної позиції групи здійснюється лише незначною частиною її членів	
6. При оцінці фактів і подій навколишнього життя в групі існує стійка єдність суджень	6	5	4	4	5	6	6. Для групи характерні протилежні судження в оцінці фактів і подій	
7. Група здатна діяти узгоджено, утворюючи взаємопов'язану систему, готову до спільної діяльності	6	5	4	4	5	6	7. Група не являє собою взаємопов'язану систему, готову до спільної діяльності	
8. У групі немає активних лідерів, які сприяють ефективному виконанню загальногрупової діяльності	1	2	3	3	2	1	8. У групі є активні лідери, які сприяють ефективному виконанню загальногрупової діяльності	
9. У групі немає «єдиної мови» спілкування	1	2	3	3	2	1	9. У групі існує «єдина мова» спілкування	
10. Група орієнтована на спільну справу, вмє злагоджено визначати ролі та функції його учасників	6	5	4	4	5	6	10. Група не орієнтована на спільну справу, її члени - це егоїсти, що працюють лише для себе, не бажають погоджувати свої ролі та функції в групі	
11. Мікрогрупи всередині групи конфліктують між собою, не вмють узгоджувати свої обов'язки, не включаються в загальну справу	1	2	3	3	2	1	11. У взаємодії між мікрогрупами існує взаєморозуміння в розподілі обов'язків, вони легко включаються в загальну справу	
12. Члени групи добре відчують психологічну єдність	6	5	4	4	5	6	12. Члени групи не вважають, що їм властива психологічна єдність	
13. Успіх чи невдачі товаришів викликають переживання, щира участь інших членів групи (схвалення, підтримку), а докори і критика у разі потреби робляться з доброзичливих позицій	6	5	4	4	5	6	13. У цих умовах у групі переважає заздрість а докори і критика виходять з бажання принизити, образити	

14. У групі чітко простежуються функціональні зв'язки її членів у спільній діяльності	6	5	4	4	5	6	14. У групі відсутні функціональні зв'язки її членів, що перешкоджає спільній діяльності
15. У групі не знають про власні цілі, завдання та результати загальної групової діяльності, місце серед інших груп	1	2	3	3	2	1	15. Члени групи постійно і добре обізнані про все, що стосується групи: її цілі, завдання та результати загальногрупової діяльності, місці серед інших груп
16. У групі прийнято проявляти взаємну відповідальність за успіхи і невдачі (як індивідуальні, так і загальногрупові)	6	5	4	4	5	6	16. Групі не властиве проявляти взаємну відповідальність за успіхи і невдачі (як індивідуальні, так і загальногрупові)
17. При зміні ситуації та умов члени групи не в змозі швидко інформувати про це один одного і погоджено змінити свої дії з метою досягнення певного успіху	1	2	3	3	2	1	17. При зміні ситуації та умов члени групи прагнуть швидко інформувати про це один одного і узгоджено змінюють свої дії з метою досягнення загального успіху
18. Група приймає рішення, не усвідомлюючи власні потенціали, не співвідносячи їх з груповими домаганнями, за відсутності єдності	1	2	3	3	2	1	18. Група приймає рішення, усвідомлюючи власні потенціали, і співвідносить їх з груповими домаганнями, виявляючи при цьому високий рівень єдності
19. У групі немає згуртованості її членів	1	2	3	3	2	1	19. У групі присутня висока згуртованість між її членами
20. У групу об'єдналися люди, у яких лише подібні цілі, але вони не стали загальногруповими	1	2	3	3	2	1	20. Групу об'єднує спільна мета діяльності, а не лише подібні цілі кожного її члена окремо
21. Групі властиві почуття «Ми»	6	5	4	4	5	6	21. Групі не властиве почуття «Ми»
22. У групі відсутня взаємозалежність між її членами, що заважає діяти їм спільно і долати труднощі	1	2	3	3	2	1	22. У групі присутня взаємозалежність між її членами, яка дозволяє спільно долати труднощі
23. Члени групи беруть активну участь у спільній підготовці та проведенні дозвілля	6	5	4	4	5	6	23. Члени групи не прагнуть до спільного проведення дозвілля
24. При зміні ситуації та умов група обговорює, які стоять перед нею цілі та завдання і приймає нове рішення, спрямоване на досягнення загального успіху	6	5	4	4	5	6	24. Група не спроможна обговорювати і правильно оцінювати ситуацію, що змінилася, погано уявляє поставлені перед нею цілі і завдання, звично дотримуючись виробленого раніше рішення
25. Група не становить сталого єдиного цілого. Наявний в ній окремі мікрогрупи не орієнтовані на взаємні контакти, негативно налаштовані один до одного	1	2	3	3	2	1	25. Група являє стійке єдине ціле. Наявні в ній окремі мікрогрупи, націлені на взаємні контакти, позитивно ставляться один до одного
26. Зазвичай група не в змозі виробити спільне рішення і згадано обрати відповідний спосіб виконання загальногрупової дії	1	2	3	3	2	1	26. Зазвичай, прийнявши спільне рішення, група узгоджено обирає спосіб виконання загальногрупової дії і швидко починає його реалізацію
27. Група схильна неадекватно оцінювати свої якості, сильні і слабкі сторони	1	2	3	3	2	1	27. Група здатна до об'єктивної оцінки своїх сильних і слабких сторін, що сприяє адекватній самооцінці

28. У групі переважає сприятлива психологічна атмосфера, яка сприяє підтриманню дружніх відносин	6	5	4	4	5	6	28. Члени групи не підтримують дружніх відносин між собою, що порушує сприятливу психологічну атмосферу в ній
29. Група активно взаємодіє (співпрацює, змагається, конкурує, кооперується) з іншими групами	6	5	4	4	5	6	29. У процесі міжгрупової взаємодії група пасивна, не виявляє ініціативи
30. Група не схильна обговорювати свої цілі, можливості та перспективи, не проводить аналіз своєї діяльності, успіхів і невдач	1	2	3	3	2	1	30. Група становить згуртований колектив, добре усвідомлює свої цілі, можливості та перспективи, що допомагає правильно аналізувати і оцінювати свою діяльність, успіхи і невдачі
31. У спільній діяльності група готова до подолання будь-яких труднощів	6	5	4	4	5	6	31. Група не готова долати будь-які труднощі у спільній діяльності
32. Члени групи висловлюють негативне відношення до різних видів спільної діяльності	1	2	3	3	2	1	32. Члени групи охоче беруть участь у здійсненні різних видів спільної діяльності
33. Відсутність єдності думок і суджень групи про свої можливості перешкоджає її згуртуванню у складних умовах	1	2	3	3	2	1	33. Група здатна формулювати єдині і чіткі думки, судження про свої можливості, що сприяє її згуртуванню у складних умовах
34. Члени групи відокремлені один від одного, не сприймають себе єдиною «командою» і переконані в тому, що їх гурт не є єдиним цілим	1	2	3	3	2	1	34. Група вважає себе єдиною «командою», погоджується з тим, що її так сприймають
35. У спільній з іншими групами діяльності група надає допомогу і прагне реалізувати суспільно корисні цілі на благо своїх партнерів	6	5	4	4	5	6	35. У спільній з іншими групами діяльності група виявляє ворожість, конкурує з ними і прагне до задоволення своїх вузькогрупових інтересів
36. Група зберігає у своїй пам'яті як приємні події спільного життя, так і загальні невдачі, які супроводжуються загальногруповими переживаннями, сприяють єднанню групи, наступності ситуацій групової життєздатності	6	5	4	4	5	6	36. Група уникає зберігати в пам'яті неприємні події свого життя, оскільки спогади про них породжують емоційні «вибухи», що роз'єднують групу
37. Члени групи активно прагнуть зберегти групу як єдине ціле, перешкоджаючи спробам її розформування	6	5	4	4	5	6	37. Члени групи байдуже ставляться до збереження групи як єдиного цілого, їх не хвилює можливість її розформування
38. Група визнає важливість міжгрупових відносин, постійно і стійко розвиває і підтримує взаємозв'язки, співпрацює з іншими групами	6	5	4	4	5	6	38. Група не вважає важливими міжгрупові відносини, не розвиває і не підтримує дані зв'язку, прагне відокремитися від інших груп
39. Група чітко уявляє своє місце і статус основної організації	6	5	4	4	5	6	39. Група не має чіткого уявлення про своє місце і статус основної організації

Блок 1 «Розвиток індивідуальної ефективності».

Метою першого блоку є цілеспрямоване формування у спортсменів індивідуальної ефективності «віри в себе та свої можливості»; непрямого досвіду, отриманого зі спостереження та аналізу подібних ситуацій; комплексу психологічних особливостей і структур, відповідальних за успішність саморегуляції спортсмена.

Заняття № 1.

Завдання:

- 1) знайомство та обговорення умов і правил проведення програми;
- 2) відпрацювання навичок впевненої поведінки та саморегуляції.

Вправа 1 «Рухаємось по одному»

Час виконання: 25 хвилин

Мета: розвиток впевненості (рішучості), вміння брати на себе відповідальність навіть якщо бракує для цього інформації. Сприяє розвитку взаєморозуміння і спостережливості.

Інструкція: учасникам пропонується довільно розміститися на площадці, після чого вони по команді ведучого починають послідовно переміщатися в довільному напрямку, дотримуючись наступних правил. У кожен момент часу може переміщатися тільки один учасник. Якщо почали рух двоє або більше учасників одночасно, вправа вважається невірною і починається спочатку. Будь-який гравець може знаходитися в русі не більше 5 секунд підряд, потім він має зупинитися. Один гравець може рухатися декілька разів за раунд, але не підряд. Моменти, коли ніхто не переміщається, теж можуть бути не більше 5 секунд. Якщо за цей проміжок часу ніхто не починає рухатися, це вважається програшем і вправа починається спочатку. Учасникам слід пропрацювати, не порушуючи цих правил, мінімум 2 хвилини. Спілкуватися в процесі виконання вправи дозволено.

Обговорення:

1. Чим керувалися учасники, коли приймали рішення починати рух?
2. У зв'язку з чим деякі гравці були згодні брати на себе відповідальність і діяти активно, а деякі приймали пасивну позицію і взагалі не рухалися?

Вправа 2 «Дюжина»

Час виконання: 25 хвилин

Мета: удосконалення навичок впевненої поведінки в мінливих ситуаціях.

Інструкція: учасники розташовуються в коло. Тренер вказує на одного з них і називає число від 2 до 12. Той, на кого показав тренер, демонструє на пальцях назване число (якщо воно більше 10, то в два прийоми). Той, хто стоїть праворуч від нього, демонструє на пальцях число на одиницю менше, наступний правий сусід - ще на одиницю менше і т. д., поки не буде досягнутий нуль. Хто помилиться або забариться – вибуває з гри.

Обговорення: які вміння, з точки зору учасників, розвиваються в цій вправі?

Заняття № 2.

Завдання:

Удосконалення швидкості реакції, спостережливості та впевненості в різних ситуаціях.

Вправа 1 «Жонглери»

Час виконання: 25 хвилин.

Мета: розвиток уміння адекватно реагувати на швидко змінену ситуацію, швидкість реакції, спритність.

Матеріали: м'ячики.

Інструкція: учасники стоять у колі, їм дається одночасно 3-5 м'ячиків. Завдання – одночасно перекидати всі ці м'ячики таким чином, щоб жоден з них не впав на підлогу.

Фіксується час, за який вдасться протримати м'ячики в повітрі. Цікаво організувати змагання між декількома командами.

Обговорення: якими якостями, крім спритності, з точки зору учасників зумовлюється успіх у цій грі?

Вправа 2 «Підняти м'яч»

Час виконання: 25 хвилин

Мета: вироблення впевненої поведінки в незвичайних ситуаціях, пов'язаних з міжособистісною взаємодією, координацією спільних дій.

Матеріали: м'ячі

Інструкція: гравці в парах лягають животами на підлогу головами у напрямку один до одного. Між їх головами кладеться м'яч, який вони затискають лобами. Їхнє завдання - разом піднятися, та не втратити цей м'яч. Його не можна притримувати, він повинен триматися тільки за рахунок затиснення між лобами учасників.

Обговорення:

1. Чи можливо виконати завдання, діючи індивідуально, не співвідносячи свої зусилля з партнером?

2. Що допомагає координувати спільні дії?

Заняття № 3.

Завдання:

1) розвиток та формування уміння адекватно реагувати, впевнено та злагоджено діяти з партнерами у швидкозмінних ситуаціях;

2) тренування впевненої поведінки в ситуації вимушеного фізичного зближення, необхідності вирішити нетривіальне завдання в міжособистісній взаємодії.

Вправа 1 «Опустити предмет»

Час виконання: 20 хвилин

Мета: формування вміння діяти рішуче і в той же час, координувати власну активність з діями інших людей. Згуртування, поліпшення взаєморозуміння учасників.

Матеріали: гімнастичні обручі

Інструкція: 6-10 учасникам дають гімнастичний обруч і просять тримати його горизонтально на вказівних пальцях витягнутих рук. Замість обруча

можна використовувати й інші предмети відповідних розмірів і ваги. Завдання учасників – опустити предмет у вказане ведучим місце. При цьому він повинен постійно лежати на вказівних пальцях всіх учасників; якщо чийсь палець втрачає контакт з предметом або він падає, гра розпочинається заново.

Обговорення:

1. Чи виникли складності при виконанні такого, простого на перший погляд, завдання?
2. Якщо так, то з чим вони пов'язані, як їх вдалося подолати?
3. Якщо ні, то що допомогло відразу скоординувати спільні дії, або хто взяв на себе цю роль?

Вправа 2 «Переправа»

Час виконання: 25 хвилин.

Мета: згуртування, «ламання» просторових бар'єрів між учасниками, тренування впевненої поведінки в ситуації вимушеного фізичного зближення, необхідності вирішити нетривіальну задачу в міжособистісній взаємодії.

Матеріали: гімнастичні лави

Інструкція: учасники стоять плечем до плеча на смузі шириною 20-25 см. Гра проходить цікавіше, якщо ця смуга невелике піднесення: наприклад, гімнастична лава, тощо. Кожен учасник по черзі переправляється з одного кінця шеренги на інший. Ні йому, ні тим, хто стоїть в шерензі, не дозволяється торкатися будь-яких предметів за межами смуги на якій стоять учасники.

Обговорення:

1. Які психологічні якості учасників проявилися при виконанні цієї вправи?
2. Якщо у когось вправа викликала дискомфорт, то з чим конкретно це пов'язано, як це можливо подолати?

Заняття № 4.

Завдання:

- 1) удосконалення ефекту вибірковості у спілкуванні;
- 2) підвищення впевненості в собі.

Вправа 3 «Гвалт»

Час виконання: 30 хвилин.

Мета: демонстрація ефекту вибірковості сприйняття в процесі спілкування, що завжди має місце в конфліктах. Покращення вміння враховувати цей ефект в спілкуванні (що важливо для конструктивної поведінки в конфліктних ситуаціях), а також виокремлювати необхідну інформацію на тлі загального шуму.

Інструкція:

1. Учасники розбиваються на пари. Члени кожної пари розміщуються в просторі на максимально великій відстані один від одного (найкраще - по різних кутах зали), після чого всі одночасно починають розмовляти. Завдання учасника – на тлі загального шуму вести бесіду саме зі своїм партнером, виділяючи його голос на фоні інших.

2. Учасники шикуються в дві шеренги, розташовані обличчям один до одного на відстані 1,5-2 м. По черзі кожен з учасників проходить між цими

шеренгами туди і назад. З однієї шеренги йому кричать тільки хороше (позитивне, емоційно забарвлене), з іншої – тільки погане. Завдання учасника – по дорозі в одну сторону слухати тільки погане, а в іншу – тільки хороше.

Обговорення: «Наведіть приклади з життя, які показують, що людина схильна чути тільки те, що вона бажає почути».

Вправа 4 «Багато хто боїться»

Час виконання: 30 хвилин.

Мета: сприяння підвищенню впевненості в собі, створення умов для так званої «фіксації на позитивних винятках».

Інструкція: кожного учасника просять протягом 3-5 хвилин придумати якомога більше варіантів завершення фрази «Багато хто боїться, а я не боюсь ...». Потім вони об'єднуються в підгрупи по 4-5 чоловік, де розповідають один одному, які варіанти вони придумали, чому багато хто боїться, а їм вдається подолати свій страх. У кожній з підгруп вибирається учасник, який фіксує названі способи подолання страху. Це обговорення триває 8-12 хв., потім виступають представники від кожної з підгруп, які розповідають, які способи подолання страху були згадані.

Обговорення:

1. Що нового вдалося дізнатися про самого себе кожному з учасників при виконанні цієї вправи?

2. Які з обговорюваних способів подолання страху є найбільш ефективними?

Заняття № 5.

Завдання:

1) формування впевненості, пошук своїх сильних якостей;

2) підвищення самооцінки.

Вправа 1 «Карусель»

Час виконання: 30 хвилин.

Мета: формування впевненості в собі, позитивного саморозкриття, пошук своїх сильних якостей.

Інструкція: учасники діляться на дві рівні підгрупи (якщо кількість учасників непарна, то до однієї з підгруп приєднується тренер). Ті, хто потрапив у першу підгрупу, сідають в щільне внутрішнє коло обличчям назовні, ті, хто в другу – займають місця в зовнішньому колі, обличчям до них. Таким чином, всі розбиваються на пари. Потім тренер дає тему для обговорення та розподіляє ролі: наприклад, ті, хто сидить у внутрішньому колі, приймають пасивну роль (слухають, задають уточнюючі питання), а ті, хто в зовнішньому – активну (розповідають, відповідають на поставлене запитання). Через півтори-дві хвилини по команді ведучого зовнішнє коло зрушується щодо внутрішнього на одну людину вправо або вліво і змінюється розподіл ролей: ті, хто слухав, тепер розповідають, а хто розповідав – слухають. Потім зовнішнє коло знову зсувається, змінюються активна і пасивна роль і задається нова тема для обговорення. Таким чином обговорюються 2-3 теми, наприклад такі: «Мої досягнення» «Мої вміння» «Не всі знають про мене, що ... » Набір тем може бути й іншим, але бажано, щоб вони давали можливість для саморозкриття в

позитивну сторону, розповіді про свої достоїнства, сильні сторони. Небажано обговорювати слабкі сторони, недоліки учасників.

Обговорення:

1. Що нового і несподіваного ви дізналися про тих, з ким спілкувалися?
2. А про самих себе? В якій ролі вам було комфортніше – говорити чи слухати, з чим це пов'язано?
3. В звичайному житті не прийнято хвалитися, розповідати про свої досягнення і сильні сторони, чим це може пояснюватись?
4. Коли і чому про свої досягнення розповідати дійсно не варто, а коли можна і похвалитися?

Вправа 3 «Краще про себе»

Час виконання: 20 хвилин.

Мета: покращення можливості для позитивного саморозкриття, фіксація уваги учасників на сильних сторонах та достоїнствах себе і оточуючих людей, що сприяє підвищенню самооцінки, шанобливому ставленні.

Інструкція: кожного з учасників просять згадати і записати: три свої сильні якості та гідності; три хороших вчинки скоєних упродовж останнього тижня. Потім кожен з учасників по черзі озвучує перед усією командою свої сильні якості і хороші вчинки. Це відбувається гучно, гордовито, впевнено. Кожен учасник після виступу нагороджується оплесками.

Обговорення:

1. Які хвилювання виникали при необхідності публічно розповідати про свої досягнення, чи було це деяким учасникам важко, якщо так, то з чим це пов'язано?
2. Чому хвалитися зазвичай не прийнято?
3. Коли дійсно краще уникати розповідей про свої досягнення, а коли варто себе похвалити.

Заняття № 6.

Завдання:

- 1) відпрацювання техніки відстоювання своїх інтересів і вимог;
- 2) зняття напруги, що виникає при необхідності вступати в розмову.

Вправа 1 «Заїжджена пластинка»

Час виконання: 30 хвилин.

Мета: відпрацювання техніки впевненого відстоювання своїх інтересів і вимог.

Інструкція: суть гри зводиться до того, що людина раз за разом повторює свою вимогу незалежно від того, що йому заперечують, уподібнюючись пластинці, яку «заїло» на одній сходинці з пісні. Висловлювання будуються за схемою: «Я розумію, що ... (переказ своїми словами заперечення співрозмовника), але мені потрібно ... (повторення своєї вимоги)». Вправа виконується в четвірках, при цьому дві людини пред'являють претензії або відмовляються виконати вимогу, а ще двоє відстоюють свої інтереси за допомогою техніки «заїжджена пластинка» (2-3 хв.). Решта учасників в цей час знаходяться в ролі спостерігачів і потім діляться своїми міркуваннями про те,

наскільки ефективно була застосована техніка, і яку користь вона могла б принести у реальній життєвій ситуації.

Декілька прикладів ситуації для розігрування: Ви хочете повернути в магазині гроші за куплений вами товар, який виявився неякісним. Ви хочете ввічливо відмовитись і переконати співрозмовника більше не звертатися до Вас з такою пропозицією.

Обговорення:

1. Що є умовою ефективності цієї техніки? (Збереження власного спокою, принциповість у виконанні і обґрунтованість пропонованих вимог тощо.)

2. Коли потрібно вдаватися до неї? А коли відстоювати свої вимоги не має сенсу і краще погодитися з тим, що пропонує інша людина?

Вправа 2 «Вміння вести розмову»

Час виконання: 30 хвилин

Мета: знімає напругу, що виникає при необхідності вступити в розмову і дозволяє попрактикуватися в комунікативних уміннях.

Інструкція: команда розбивається на пари.

На першому етапі роботи один з партнерів задає іншому відкриті питання, що вимагають розгорнутої відповіді. (Питання «Ти живеш в гуртожитку?» є закритим, а запитання «Де ти живеш?» – відкритим.) Той, хто відповідає, включає в свою відповідь будь-яку інформацію про себе – не обов'язково має прямий стосунок до заданого запитання. Наприклад, якщо на питання «Де ти живеш?» Відповісти «В гуртожитку», це буде не дуже інформативно. Набагато більше інформації містить відповідь на зразок такого: «Я живу в студентському містечку в одному з нових гуртожитків, і зі мною в кімнаті живуть ще троє». Кожен з партнерів залишається у своїй ролі 5-хвилин. Потім вони міняються ролями, щоб кожен отримав можливість попрацювати в постановці відкритих питань і в умінні відповідати на такі питання, повідомляючи при цьому довільно обрану інформацію.

На другому етапі вправи один з учасників кожної пари починає розповідати про себе або описує свій особистий досвід. Другий намагається підтримати розмову або просить пояснити. Наприклад, якщо перший говорить: «Вчора ввечері я спеціально пройшовся по студентському містечку, щоб подивитися місця, де я ще не був», другий може продовжити: «Ти маєш на увазі, що був здивований тим, яке велике студентське містечко». Через 5 хв. учасники діалогу міняються ролями.

Обговорення:

1. Які у вас виникали труднощі під час спілкування?

2. Які запитання ви хочете поставити команді?

3. У міру того як учасники будуть набувати все більшої здатності і готовності до саморозкриття, вони освоюватимуть вміння ставити запитання, що передбачають більше можливостей для відповідей.

Блок 2 «Розвиток згуртованості спортивної команди».

Метою другого блоку є цілеспрямоване формування комфортного мікроклімату та впевненості в команді; вільного спілкування один з одним,

знаходження спільної мови для досягнення мети, вміння ділитися досвідом, висловлювати свої почуття, вести полеміку тощо; створення команди з високим почуттям відповідальності і самостійності; актуалізація та розвиток у команді взаємодовіри і розуміння, вміння взаємодіяти, а також визначати проблеми команди і знаходити найкращі варіанти їх вирішення.

Заняття № 1

Завдання:

- 1) представити себе як члена команди, охарактеризувати свою особистість, уподобання, слабкі та сильні сторони тощо;
- 2) сформулювати в спортсменів вміння проявляти тактовність у спілкуванні один з одним, підтримання толерантності.

Вправа 1 «Це моє ім'я»

Мета: які асоціації викликає власне ім'я.

Час виконання: 30 хвилин

Матеріали: журнал, ватман, ножиці, скоч, олівці та фломастери.

Хід вправи: учасники по черзі називають своє ім'я і розповідають про нього.

Інструкція:

1. Учасники сідають в коло.
2. Запропонуйте гравцеві, що сидить праворуч від Вас, встати зі стільця і назвати як своє повне ім'я, та ім'я, яким би він хотів називатися в команді. Потім виступаючий повинен повідомити що-небудь про своє ім'я. Він може, наприклад, спробувати відповісти на такі питання: 1. Що означає моє прізвище? 2. Звідки моя сім'я? 3. Чи подобається мені моє ім'я? 4. Чи знаю я, хто його для мене вибрав? 5. Чи знаю я, що означає моє ім'я? 6. Хотів би я, щоб мене називали іншим іменем? 7. Хто ще в сім'ї носив це ім'я?

Кожен учасник сам вирішує, що розповісти і як прокоментувати свою розповідь, однак час виступаючому обмежений в 2 хвилини.

3. Закінчивши говорити, виступаючий знову сідає на своє місце, гра йде далі по колу проти годинникової стрілки.

Варіанти:

1. Виступаючий встає в центр кола;
2. Ведучий йде разом з гравцем по колу і веде розмову про його ім'я;
3. Виступаючий виходить в коло і вибирає будь-якого учасника, якому він хотів би представитися. Він розповідає йому про те, які асоціації викликає у нього власне ім'я.

Вправа 2 «Вчимося цінувати індивідуальність»

Мета: сприяння розвитку цінувати власну індивідуальність, та легше сприймати думку партнера.

Матеріали: папір, олівці.

Час виконання: 25 хвилин

Хід вправи: учасники розсідаються по колу. На початку гри скажіть наступне: «Ми нерідко хочемо бути схожими на партнерів і страждаємо, відчуваючи, що відрізняємося від них, але не менш важлива і наша індивідуальність, яку необхідно цінувати».

Інструкція:

1. Запропонуйте кожному гравцеві написати три ознаки, які відрізняють його від інших членів команди. Це може бути визнання своїх очевидних переваг або талантів, життєвих принципів і т.д. У будь-якому випадку інформація має носити позитивний характер.

2. Наведіть три приклади з власного життя, щоб учасникам стало повністю зрозуміло, що від них вимагається. Для створення ігрової атмосфери використовуйте свою фантазію і почуття гумору.

3. Учасники записують свої імена і виконують завдання 3 хв. Попередьте, що Ви зберете записи і зачитаете їх, а члени команди будуть відгадувати, хто є автором тих чи інших тверджень. Якщо автора не вдається розпізнати, він повинен назватися сам.

4. Відзначте ще раз позитивні аспекти того, що члени команди не схожі один на одного: ми стаємо цікаві один одному, можемо знайти нестандартне рішення проблеми, дати один одному імпульси до змін та навчання, тощо.

Заняття № 2.

Завдання:

- 1) навчитися долати страх помилок, який є у більшості із нас, завдяки формуванню довіри в команді;
- 2) створення команди з високим почуттям відповідальності і самостійності.

Розминка 1 «Все вище!»

Мета: взаємодовіра і розуміння, вміння взаємодіяти.

Матеріали: килимки.

Час виконання: 10 хвилин

Хід вправи:

1. Цю вправу можуть виконувати як в парі, так і групи по чотири-шість спортсменів у кожній.

2. Для початку всі розбиваються на пари. Нехай кожен гравець вибере собі партнера приблизно однієї з ним статури. Пізніше в цю гру зможуть грати і члени команди, які відрізняються за вагою та зростом і це важливо, оскільки люди починають адекватно, без упередження сприймати фізичні особливості інших.

Інструкція:

1. Партнери сідають на підлозі один перед одним так, щоб пальці їх ніг стикалися.

2. Потім обидва витягають руки і захоплюють кисті партнера.

3. Основна дія: гравці починають сильно і синхронно тягнути один-одного, при цьому піднімаючись вгору, поки не встануть на ноги.

Хоча опис гри виглядає досить просто, для багатьох ця вправа пов'язана з великими складнощами, підбадьорте учасників і запропонуйте їм подумати про

те, як вони будуть вирішувати поставлене завдання разом. Зверніть увагу гравців, що не тільки при виконанні цієї вправи, але і в різних життєвих ситуаціях сила найчастіше менш важлива, ніж добре обдуману стратегію. Забезпечте безпеку учасників. Наголосіть, щоб під час виконання вправи спортсмени міцно трималися за руки.

Вправа 1 «Ерудит»

Мета: краще пізнати один одного та потренуватися в спільній творчій діяльності.

Матеріали: картки з літерами, олівці.

Час виконання: 25 хвилин

Хід вправи: відставте убік зайві предмети, щоб учасники могли вільно рухатися по приміщенню. Крім того, Вам доведеться попередньо зробити картки з літерами. Вони будуть потрібні кожному гравцеві. Напишіть на картках літери алфавіту від А до Я (букви Е, Ю, можна виключити). Крім того, намалюйте на чотирьох картках значок “*”. Карта із зірочкою – це джокер, він може використовуватися як будь-яка літера. Для групи, що включає більше двадцяти чоловік, можна підготувати додаткові картки з голосними й іншими часто використовуваними літерами (наприклад А, Є О, І, П, М).

Інструкція:

1. Кожен учасник отримує по картці з літерою.
2. По команді ведучого, «Почали!» гравець протягом хвилини знаходить трьох людей із літерами, з яких (разом із його літерою) можна скласти слово. Поясніть призначення джокера. Той, кому дісталася ця картка, швидко знайде партнерів!
3. Як тільки чотири гравці утворили слово, вони повинні вишикуватися у відповідній послідовності, підняти картки і чекати.
4. Через хвилину Ви говорите «Стоп! ». Це означає, що кожен завмирає на тому місці, де його застає Ваш сигнал.
5. Пройдіться від однієї команди до іншої і запропонуйте «четвіркам» хором і голосно вигукнути своє слово. Ви можете подякувати командам за успішну роботу.
6. Як тільки всі «четвірки» вигукнули свої слова, знову скажіть «Почали!», розпочинаючи другий раунд. Колишні «квартети» розпадаються, і кожен гравець повинен за хвилину знову зійтися з трьома іншими людьми і утворити нове слово.
7. Проведіть п'ять-вісім раундів, щоб у кожного гравця був шанс взяти участь у створенні слова.

Вправа 2 «Рахуємо до двадцяти»

Мета: оцінка згуртованості команди.

Час виконання: 10 хвилин

Хід вправи: учасники розходяться по приміщенню і рівномірно розподіляються по кімнаті, та ні в якому разі не утворюють ряд або коло. Як тільки кожен знайде зручне для себе місце, закриває очі.

Інструкція: команда повинна порахувати від одного до двадцяти. При невеликій кількості гравців досить дорахувати до десяти. При цьому діють

наступні правила, один гравець не може назвати два числа поспіль, наприклад, чотири і п'ять, але в ході гри кожен учасник може назвати більше одного числа. Якщо кілька гравців одночасно назвали одне і те ж число, гра починається спочатку. Учасники не повинні заздалегідь домовлятися про стратегію гри. Під час виконання завдання не дозволяється розмовляти.

Заняття № 3.

Завдання:

- 1) знаходити спільну мову для досягнення мети;
- 2) навчитися ділитись досвідом, висловлювати власні почуття, полемізувати тощо.

Вправа 1 «Уяви себе іншим»

Мета: представитись незвичайним способом, який дасть можливість мовцеві відсторонитися від своєї реальної біографії та подивитися на себе по-новому.

Час виконання: 30 хвилин.

Інструкція:

1. Учасники гри розбиваються на пари.
2. Кожен гравець повинен придумати історію свого життя, яка могла б трапитися, якби він вибрав інший життєвий шлях, знаходив інші рішення в складних життєвих ситуаціях, опирався на інші властивості своєї особистості.
3. Історія повинна сприйматися як правдоподібна, сам оповідач повинен здаватися щирим. Він вільний змінювати все, що завгодно у своїй біографії: професійну діяльність, обставини життя, взаємини і т.д. Запропонуйте учасникам бути (якомога більш) невимушеними і не обдумувати свою розповідь занадто довго. Кожен гравець говорить протягом 8 хвилин.
4. Тепер кожен слухач ділиться з оповідачем своїм враженням про розповідь. Нехай гравці висловлять припущення про надуману біографію своїх партнерів. На виконання цього завдання кожен гравець отримує 5 хвилин.
5. Наступний етап: гравці розповідають свою справжню життєву історію.

Питання для спільного обговорення:

1. Як ви себе зараз відчуваєте?
2. Що вам сподобалося в цій вправі, які враження?
3. Що викликало труднощі? Як ви їх долали?

Вправа 2 «Слово, сказане вчасно»

Мета: спільною співпрацею членів команди побудувати забавну розповідь.

Час виконання: 20 хвилин

Хід вправи: якщо в команді менше десяти учасників, то всі гравці можуть сісти в коло і розпочати гру. Якщо в команді від десяти до двадцяти учасників, її необхідно розділити на дві команди (глядачі і розповідачі). Розповідачі сідають в шеренгу один біля одного, напроти них знаходяться глядачі.

Інструкція:

1. Команді розповідачів потрібно скласти історію, при цьому кожен вимовляє тільки по одному слову. Гра вимагає досить високого ступеня концентрації. Оповідачі повинні налаштуватися на групову роботу.

2. Попросіть глядачів запропонувати тему історії (її назву). Якщо варіантів кілька, назвіть перше слово, яке Ви почули. Якщо тема відповідає назві вже існуючої історії чи казки, наприклад «Білосніжка і сім гномів», запропонуйте команді модернізувати її. Припустимо, це буде звучати так: «Білосніжка і сім гномів засновують спортивну команду».

3. Скажіть учасникам про правила гри та умови її вдалого проведення: «Розповідь починає гравець, що сидить ліворуч, кожен оповідач вимовляє тільки одне слово, та по черзі. Довіртеся своїй інтуїції. Не потрібно довго роздумувати і прагнути надавати занадто сильний вплив. Гравець, чия черга підійшла говорити, повинен прив'язувати своє слово до попереднього, і до загального контексту. Не варто вигадувати занадто довгі речення. Прагніть до того, щоб фрази були короткими і зрозумілими. Слідкуйте за інтонацією мовців (в кінці пропозиції вона знижується)». Важливо, щоб все сказане було цікавим і викликало розрядку.

4. Проте найважливіше наступне: ніхто не має права помилитися, інакше історію доведеться почати заново. Оповідачі не повинні обговорювати задалегідь те, про що вони говоритимуть. Якщо подібне сталося, перервіть розповідь. Гравці в такому випадку повинні придумувати історію на нову тему. Гра закінчується, коли члени команди успішно завершать свою розповідь, навіть якщо вона буде складатися з двох або трьох пропозицій.

5. Глядачі вітають оповідачів гучними оплесками і команди міняються ролями.

Заняття № 4.

Завдання:

1) створення ситуацій, в якій кожен учасник міг би внести свій різновид у роботу команди і відчутти себе її повноправною частиною;

2) цінувати ініціативу інших, вміти співвідносити її з власними завданнями і вчинками.

Розминка «Біг рук»

Мета: навчатися працювати швидко і злагоджено в команді.

Час виконання: 5 хвилин

Хід вправи: учасники розбиваються на команди по шість чоловік. Кожна команда утворює коло. Всі гравці витягають праві руки до центру і кладуть долоні одна на іншу.

Інструкція:

1. Учасники перекладають долоні, нижня рука починає подорож наверх, за нею йде рука другого гравця, яка тепер опинилася знизу, і т.д. Руки повинні переміщатися по черзі, причому в один і той же момент рухати рукою може тільки один гравець.

2. Після того як члени команд навчаться працювати швидко і злагоджено, починається змагання між командами: хто швидше змінить розташування рук. Як тільки команда успішно завершить перегрупування, всі її гравці повинні будуть закричати в один голос: «Готово!».

3. Зіграйте в цю гру два або три рази і на закінчення запитайте чи змінилися відчуття у гравців від рук партнерів. Якщо у Вас достатньо часу,

проведіть змагання з лівими руками і що досить важко, з обома. В останньому випадку руки одного і того ж учасника не повинні лежати одна на одній, успіх гри багато в чому залежить від того, наскільки розвинена у гравців здатність до зосередження і координації рухів.

Вправа 1 «Мій внесок»

Мета: навчитися вносити свою частку в спільну роботу команди.

Час виконання: 25 хвилин

Матеріали: різнокольорові нитки.

Хід вправи: якщо у Вашій команді шістнадцять гравців, то можна обійтися чотирма кольорами. Відріжте від ниток кожного кольору по чотири шматки довжиною 50 см. Таким чином, кожна команда з чотирьох осіб отримає нитки власного кольору.

Інструкція:

1. Роздайте відрізані шматки ниток членам команди. Команду утворюють учасники, яким дісталися нитки одного кольору. Вони починають пов'язувати вузлами свої шматки в одну довгу нитку. Кожен раз, коли вузол готовий, учасник зав'язавши його, говорить про те, яким може бути його внесок у спільну роботу. Учасник може поміркувати про своє місце в команді, відповідаючи на наступні питання: «Який досвід приніс я з собою в команду? », «Що я вмю робити? », «Як я можу сприяти загальній роботі? ». Поступово з окремих ниток утворюється довга «стрічка», на виконання завдання відводиться 10 хвилин.

2. Коли відрізки ниток в маленьких командах вже пов'язані, починається наступний етап гри. Утворені «стрічки» по черзі пов'язують між собою. У результаті з ниток утворюється велике коло. Члени команди стоять по колу, і кожен тримає в руці частину пряжі, яка об'єднує всіх.

3. Тепер кожен учасник розповідає команді про те, що він хоче внести як свою частку, в загальну роботу. Пропозиції можуть виглядати таким чином: «Я внесу в загальну роботу моє лояльне ставлення до людей, доброту і вміння стратегічно мислити». Наступні члени команди намагаються не повторювати вже згадані категорії.

4. На закінчення ведучий обходе коло і відрізає для кожного гравця нитку таким чином, щоб у кожному відрізаному шматку був вузол, отже, кожен учасник отримує ще й відрізок «чужої» пряжі, це символізує залежність роботи команди від кожного її учасника. Ефект можливий тільки тоді, коли різні ресурси об'єднуються один з одним.

Вправа 2 «Тест на довіру»

Мета: підвищення рівня довіри в команді.

Час виконання: 15 хвилин

Матеріали: кеглі або стійки

Інструкція:

1. Покладіть в середину кола певний предмет, наприклад, кеглю або стійку. Поясніть команді, що зараз розпочнеться гра, яка робить невидимим. Кожен повинен встати на певній відстані від предмета який знаходиться в середині кола. Хто встає впритул до нього, той тим самим

наводить про високий, на його думку, ступінь довіри в команді. Чим слабкіше у гравця відчуття безпеки і довіри в команді, тим далі буде вибрана відстань.

2. Попросіть учасників по експериментувати з різними відстанями, поки вони не відчують, що вибрали вірну, запропонуйте їм озирнутися і оцінити сформовану ситуацію.

3. Тепер кожен коротко пояснить, що хотів висловити своїм вибором позиції. Крім того, можна коментувати вибрану позицію і висловлювання інших членів команди.

Підсумок результату гри: довіра в команді – не постійна величина, а певний процес. Ніхто не може примусити себе випробувати почуття довіри, закликати іншого проїнятися довірою. Нагадайте членам команди про те, що довіра здобувається повільно та пов'язана з конкретним досвідом. З іншого боку, довіра дуже легко руйнується. Кожен прагне уникнути травм, при цьому люди часто вдаються до простого засобу: не підпускати занадто близько інших.

Заняття № 5.

Завдання:

1) усвідомлення учасниками виходити за рамки особистої, роками сформованої поведінки;

2) навчитися співпрацювати, використовувати нові форми поведінки, знаходити для цього сучасні можливості, виробляти навички тощо.

Вправа 1 «Дух команди»

Мета: визначити необхідні атрибути для ефективної роботи команди.

Час виконання: 30 хвилин

Матеріали: аркуш паперу розміром 1 на 2 м і кольорові фломастери.

Хід вправи: доброволець лягає на аркуш паперу, а інший учасник фломастером обводить контури його тіла. Таким чином, на аркуші паперу з'являється людська фігура, певна людська сутність, з якою кожен може себе ідентифікувати. Після цього доброволець займає місце серед інших гравців.

Інструкція:

1. Аркуш паперу з намальованою фігурою лежить в середині зали, а команда сидить по колу навколо нього. У кожного є 1 хвилина на те, щоб подумати, який стиль і які установки будуть корисні для спільної роботи, а які не корисні.

2. Покладіть на підлогу фломастери і попросіть учасників написати всередині фігури ключове слово – назва якості, почуття, відчуття, які здаються їм корисними для ефективної роботи команди. Швидше за все учасники запишуть такі слова: співпраця, вміння слухати, підтримка, задоволення, толерантність.

3. З іншого боку, на цьому ж аркуші, але за межами фігури учасники записують і те, чого вони хотіли б уникнути: упередження, неуважність, індивідуалізм, критиканство.

4. Якщо ви працюєте з великою командою, буде розумним ввести певні обмеження: кожен згадує тільки по одній властивості, яку він хоче і не хоче бачити в команді. Таким чином вдасться уникнути розростання списку.

5. Потім ви можете запропонувати команді підібрати для фігури ім'я.

В якості фігури можна зобразити: спортивну школу, де тренуються члени команди, спортивний майданчик, м'яч.

Зауваження: прикріпіть лист паперу із зображенням фігури на видному місці в спортивній залі, щоб до нього можливо було вільно повернутися на початку нового типу діяльності, в кінці дня, в кінці циклу занять. Таким чином, учасники завжди будуть пам'ятати про те, як слід поводитися один з одним, та вдумливо ставитись до нових правил.

Вправа 2 «Переправа»

Мета: навчитися співпрацювати один з одним.

Матеріали: клейка стрічка або крейда.

Час виконання: 30 хвилин.

Хід вправи: проведіть на підлозі крейдою або за допомогою клейкої стрічки дві лінії на відстані 10 м одна від одної.

1. Оголосіть учасникам, що дана гра є перевіркою їхнього вміння співпрацювати один з одним та знайти вирішення однієї «стародавньої» справи;
2. Поділіть учасників на команди по сім чоловік;
3. Завдання полягає в наступному: команда із семи учасників повинна подолати дистанцію в 10 м. При цьому тільки чотири частини тіла всіх семи учасників можуть одночасно торкатися підлоги.

Інструкція: під час виконання завдання, гравці повинні суворо дотримуватися таких правил:

1. До початку змагання всі гравці повинні стояти за стартовою позначкою, а в кінці – за фінішною.
2. Забороняється застосування допоміжних засобів.
3. Під час переходу всіх учасників повинні триматися один за одного.
4. Перехід можна починати після того, як команда складе план дій.
5. Необхідно передбачати безпеку всіх учасників.

Коли всі команди виконали перехід, обговоріть гру: наскільки вона була цікавою, складною.

У цій грі не варто влаштовувати змагання між командами, можливо краще дати кожній підгрупі стільки часу на підготовку, скільки їй необхідно. Якщо учасники не обмежені в часі, гра приносить більше задоволення і призводить до усвідомлення того, що таке справжня команда. Часто спочатку обрана стратегія виявляється не найправильнішою. Але команди все ж хапаються за перше рішення, щоб залишилося більше часу на сам перехід.

Блок 3 «Розвиток спортивної команди як суб'єкта спільної діяльності»

Метою третього блоку є цілеспрямоване формування спортивної команди налагоджувати спільну активність, яка виявляється в різних видах групової діяльності; усвідомлення учасниками спортивної команди соціально-психологічних особливостей команди як суб'єкта спільної діяльності; підвищення рівня ділових відносин у спортивній команді; набуття спортсменами досвіду спільної діяльності; актуалізація та розвиток рефлексії як в учасників команди, так і у команди в цілому, спрямованої на більш ясну

свідомість того, що слугує факторами, які об'єднують її в єдиний суб'єкт діяльності.

Заняття № 1

Завдання:

1) виявлення соціально-психологічних особливостей команди та ступеня сформованості як суб'єкта спільної діяльності;

2) формування у спортсменів уміння формулювати проблеми команди і знаходити найкращі варіанти їх вирішення.

Вправа 1 «Моя команда»

Час виконання: 25 хвилин

Мета: формування в спортсменів загального уявлення про їх команду; навчання виявленню проблемних моментів у житті колективу та способи їх спільного вирішення.

Обладнання: дошка, крейда / фліп-чарт, фломастер.

Хід вправи: учасники розміщуються колом і по черзі говорять по одній пропозиції, яка на їхню думку, описує спортивну команду. Ведучий фіксує всі висловлювання на дошці / фліп-чарті.

Інструкція: «Кожен подумайте про свою команду. Що б ви могли сказати про спортсменів, які тренуються з вами, про сам процес тренування, життя команди в цілому, її особливостях в порівнянні з іншими командами. Сформулюйте одну пропозицію, що характеризує вашу команду, і озвучте її по колу. Для того щоб нічого не забути і не повторюватися, я буду записувати ваші пропозиції на дошці».

Питання для спільного обговорення (5-7 хв.) :

1. Яких висловлювань (характеристик команди) вийшло більше: позитивних чи негативних?

2. Якій сфері життєдіяльності команди стосується більше число запропонованих характеристик (тренувальної діяльності, міжособистісних відносин, взаємодії з тренерами або з іншими командами, поза тренувальної активності команди і т.д.)?

3. Які емоції у вас виникли, коли ми склали весь список характеристик вашої команди?

4. Якщо проаналізувати негативні висловлювання, які проблеми на їх основі можна виявити у вашій команді?

Вправа 2 « Паспорт проблеми»

Час виконання: 20-30 хвилин

Мета: навчання спортсменів виявленню в команді проблемних ситуацій, знаходження декількох шляхів їх вирішення, усвідомлення і прийняття відповідальності за свої дії; тренування в колективі механізму ймовірного прогнозування і розвитку соціального інтелекту; формування умінь домовлятися і працювати в команді.

Матеріали: аркуші паперу, ручки – для всіх учасників, плакат (електронний слайд) з «паспортом проблеми».

Хід вправи: спільно вибирається найбільш актуальна для команди проблема з виявлених в попередній вправі. Поступово ведучий озвучує пункти

«паспорта проблеми» (одночасно спортсмени їх бачать на плакаті), вони записуються і аналізуються учасниками, а потім у мікрогрупах йде пошук оптимального виходу з проблемної ситуації.

Пункти «паспорта проблеми»: суть проблеми; її компоненти; що відбувається (процес, дії, поведінка сторін);

1. До чого це призводить (які і чії потреби порушені, ймовірні наслідки).
2. Які почуття виникають у зв'язку з проблемою (емоційна реакція загрози проблеми на розвиток конфлікту).
3. Що важливо учасникам у даній проблемі (найбільш значущі моменти).
4. Варіанти дій учасників, спрямовані на вирішення проблеми.
5. Умови вирішення проблеми.

Інструкція: «Давайте виберемо, які з записаних на дошці / фліп-чарті твердження є найзначнішою проблемою для вашої команди. Щоб знайти її рішення, ми розкладемо обрану проблему на окремі елементи і виявимо всі можливі результати. Кожен на своєму листі буде записувати своє розуміння кожного елемента. Це допоможе вам скласти «паспорт проблеми», щоб краще її осмислити і знайти варіанти рішення. Потім ви об'єднаєтеся в мікрогрупи по 4-5 чоловік і в них визначите найкраще, на ваш погляд, рішення. Потім представники мікрогрупи представлять його у колі і ми спробуємо знайти оптимальне вирішення цієї проблеми».

Питання для спільного обговорення (5-7 хв.):

1. Чи складно було вибрати найбільш важливу для команди проблему? Чому?
2. Наскільки активно ви брали участь в обговоренні проблеми і пропозиції шляхів її вирішення в мікрогрупі? Якщо ви були недостатньо активні, то з чим це може бути пов'язано?
3. Чи легко було домовитися про оптимальне для всіх вирішення проблеми? Чому?
4. Чи отримали ви корисну для себе інформацію в ході виконання цієї справи? Як вона може допомогти вам у майбутньому при виникненні подібних ситуацій?

Заняття № 2.

Завдання:

- 1) розвиток та формування цілеспрямованості та мотивації у спортсменів;
- 2) вироблення умінь та навичок правильно ставити загальнокомандні цілі.

Лекційна частина « Як правильно формулювати цілі?» (15 хв.)

«На минулому занятті ми сформулювали девіз команди і знайшли символи, які об'єднують її членів. Це допоможе нам краще зрозуміти, що собою представляє команда і що вона може зробити для свого подальшого розвитку. Для того, щоб це виявилось можливим, дуже важливо, щоб команда відчувала себе єдиним цілим і діяла саме як єдиний організм. А для цього, у свою чергу, треба вміти правильно ставити загальногрупові цілі. Я пропоную сьогодні над цим попрацювати.

Успіх наших дій, виконання наших бажань, безпосередньо залежить від того, наскільки правильно ми поставили мету, причому, не обов'язково

індивідуальну. Це може бути мета, поставлена всією командою. Сьогодні я хочу коротко розповісти вам про основні правила визначення мети.

1. Перше – це позитивне формулювання мети. Це означає, що вона не повинна містити заперечення, тобто слів «не хочу», «щоб не було». Іншими словами, це формулювання не повинно містити частку «не». Всі заперечення потрібно замінювати позитивними формулюваннями, наприклад, «Ми хочемо не хворіти, щоб команда змогла успішно виступити на змаганнях» можна замінити на «Ми будемо підтримувати прекрасне здоров'я, щоб команда змогла успішно виступити на змаганнях».

Ще один важливий момент – це перші слова у формулюванні мети. Не потрібно починати зі слова «хочу», оскільки в цьому випадку вийде, що ваша мета - лише хотіти того чи іншого (наприклад, хотіти золоту медаль, хотіти вступити в склад збірної команди або хотіти мати багато грошей), але не вживати дії для його досягнення.

2. Друге правило успішного визначення мети – конкретизація мети. Від того, наскільки конкретно ви сформулювали свою мету, залежить те, наскільки влаштують вас результати її реалізації. Наприклад, ви хочете закінчити школу / університет. Але закінчити її можна по-різному. Можна закінчити з довідкою / бути відрахованим. У підсумку ви вже не вчитеся, не ходите до школи / університету, але чи є це вдалим підсумком? Чи ви хотіли добитися іншого (хорошого атестата або диплома, знань, перспектив для подальшого навчання / подальшої роботи)? Важливо не впадати в крайності. Деякі цілі конкретизуються дуже просто, і це прискорює їх реалізацію, але зустрічаються випадки, коли конкретизація уповільнює процес успіху.

3. Третє правило успішного визначення мети – мета повинна стосуватися вас або вашої команди, а не когось іншого. Чому так? Тому що ми вільні розпоряджатися своїм життям, а от вирішувати долі інших ми не маємо ніякого права. Такі бажання не виконуються. Адже ви самотійно або командно ставите мету перед собою, а це означає, що дії, які можуть наблизити вас до її реалізації, повинні створювати теж ви. Якщо ваша мета якимось чином пов'язана з іншими людьми або з іншими групами людей, то сформулювати її все одно треба так, щоб вона стосувалася саме вас, і ви самі могли впливати на її досягнення.

4. Четверте правило – перевірка цілі на екологічність. Екологічність буває двох видів: зовнішня і внутрішня. Обидва види екологічності однаково важливі.

Зовнішня екологічність – це відповідність або невідповідність вашого ланцюга іншим цілям. Наприклад, вашою метою може бути подорож, наприклад в Австралію, але при цьому ви страждаєте акрофобією, тобто панічно боїтеся літати. Якщо інших шляхів потрапити до Австралії, окрім як на літаку, немає, то чи буде такою мета екологічною? Звичайно, ні.

Внутрішня екологічність – це відповідність або невідповідність мети вашим переконанням, відчуттям, способу життя. Справа в тому, що реалізація поставленої мети призведе до деяких змін у вашому житті. Наприклад, ваша мета – жити у великому будинку, де багато кімнат і велика

прилегла територія, на якій можна влаштувати газон і розбити клумби. Але чи готові ви щодня витратити півдня на прибирання будинку, регулярно доглядати за газоном? Чи подумали ви про фінансові витрати на утримання великого будинку?

Для того, щоб перевірити мету на екологічність, треба проаналізувати всі плюси і мінуси, які з'являться після досягнення мети. Як зміниться ваше життя? Що з'явиться в ньому нового, корисного? А що зникне? Чи влаштують вас всі ці зміни? Як позначиться досягнення вашої мети на людях, що вас оточують? Якщо в ході перевірки цілі на екологічність у вас переважали позитивні почуття, ви відчували душевний підйом і радість від уявлень про нове життя, то можна вважати, що ваша мета пройшла перевірку на екологічність».

Питання для спільного обговорення (5-7 хв.)

1. Які правила постановки мети ви запам'ятали?
2. Які правила ви не знали раніше? Чи згодні ви з цими правилами?
3. Які пункти вважаєте зайвими і що, на ваш погляд, потрібно додати в ці правила?

«Привабливість спільних справ» (3 хв.)

Успіх у спільній справі залежить, крім правильної постановки цілей, ще й від того, наскільки команду приваблює участь у спільних діях. Це називається вмотивованістю команди. Дуже важливо, щоб члени команди проявляли активне і зацікавлене ставлення до спільної діяльності, переживали загальні потреби, бажання, хотіли і прагнули діяти спільно, а також усвідомлювали необхідність спільної дії. Давайте зараз визначимо, чи можна нашу команду назвати вмотивованою на спільну справу.

Вправа 1 «Ілюстровані цілі»

Час виконання: 25 хвилин.

Мета: навчання спортсменів правильному формулюванню цілей і співставленню їх із цілями інших членів команди, передбачення можливих результатів своїх дій із досягнення визначеної мети.

Матеріали: ватман, олівці, фломастери.

Хід вправи: учасники по черзі підходять до ватману і швидко, схематично малюють себе по закінченні спортивної дитячої юнацької школи. Після того, як кожен зробить це, ведучий пропонує проаналізувати отриманий загальний малюнок.

Інструкція: «Я пропоную вам помалювати. Уявіть себе на випускному вечорі. Подумайте, чого ви досягнете, що зміниться у вашому житті до моменту закінчення спортивної дитячої юнацької школи. Уявили? А тепер кожен по черзі підходить до ватману і схематично малює себе через ... років (стільки років, скільки спортсменам залишилося тренуватися в даному складі). Робити це треба швидко».

Питання для спільного обговорення (10 хв.):

1. Чи складно було виконувати цю вправу?
2. Що заважало вам у цьому? А що допомагало?

3. Чи побачили ви щось спільне в зображених на папері цілях? Чи можна сказати, що це загальне і є мета всієї команди?

4. Наскільки буде дружною команда, коли ви досягнете цілей малюнку?

5. Що для цього можна зробити вже зараз?

6. Що ви відчуваєте після цієї вправи?

7. Щоб вам хотілося змінити в отриманому малюнку ?

Заняття № 3.

Завдання:

1) розвиток узгодженості та цілісності у групового суб'єкта;

2) демонстрація спортсменам важливості взаємодопомоги при колективному вирішенні завдань;

3) навчати усвідомлювати кожного члена команди важливість загального успіху і вміння приймати особливості інших людей.

Розминка «Встати зі стільців»

Час виконання: 7-10 хвилин

Мета: формування у членів групи установки на колективне виконання завдання, створення настрою на спільну роботу; зняття емоційної напруги.

Матеріали: стільці.

Хід вправи: учасники сидять у колі. Ведучий називає будь-яке число (максимально дорівнює кількості присутнім). Після цього зі стільців повинні синхронно встати стільки спортсменів, скільки назвав ведучий. Спроби повторюються, поки не вийде виконати завдання успішно.

Інструкція: «Правила гри полягають в наступному. Я назву число і відразу ж після цього зі своїх місць повинно синхронно встати така ж кількість осіб. При цьому розмовляти, домовлятися один з одним забороняється!».

Питання спільного обговорення (5 хв.):

1. Чи важко вам було виконувати цю вправу? Чому?

2. Що ви бажали робити: вставати або продовжувати сидіти? Чому?

3. За яким критерієм ви вирішували, встати вам чи ні?

4. Чому треба було стільки спроб, щоб домогтися успіху?

Лекційна частина «Чи легко нам бути єдиним цілим?» (3 хв.)

«Зверніть увагу: така нескладна вправа висвітила дуже важливе питання: команда не зможе бути успішною, якщо не буде відчувати себе єдиним цілим, якщо дії, вчинки, хвилювання її учасників не будуть узгоджені один з одним.

Узгодженість членів команди являє взаємну обумовленість їхніх дій, гармонійне поєднання їхніх інтересів, бажань, почуттів, вчинків, оцінок того, що відбувається всередині команди і навколо неї. Іншими словами, узгодженість характеризує поєднання основних елементів загально групової діяльності: цілей і завдань, мотивів, дій та операцій, проміжних і кінцевих результатів. Узгодженість групи тісно пов'язана з її цілісністю, внутрішньою єдністю, яку відчують люди, що до неї входять. Цілісність характеризує ступінь їх взаємозв'язку і взаємозалежності. Сьогодні ми побачимо і відчуємо на ділі, як можна розвинути ці важливі для об'єднання людей якості».

Вправа 1 «Колективний рахунок»

Час виконання: 20 хвилин.

Мета: згуртування членів команди; вироблення умінь працювати в колективі, прогнозувати дії інших і відповідно до цього будувати свої власні.

Хід вправи та інструкція: «Зараз ми будемо рахувати. Ви стаєте в коло і опускаєте голови вниз, щоб не бачити ваших партнерів по команді. Ваше завдання – називати по порядку числа натурального ряду, починаючи з одиниці. Будь-хто може почати і будь-хто може назвати наступне число. Ваше завдання дійти до максимального числа, не порушивши правил. Перше правило – забороняється домовлятися один з одним вербально або не вербально. Друге правило – одному і тому ж учаснику не можна називати два числа поспіль. Третє правило – якщо потрібне число буде названо вголос двома або більше гравцями, гра починається заново. Давайте спробуємо».

Питання для спільного обговорення (5-7 хв.):

1. Наскільки успішно, на ваш погляд, ви впоралися із завданням?
2. Як можна домогтися кращого результату?
3. Яку стратегію поведінки ви обрали?
4. У чому були труднощі при виконанні вправи? Як ви їх долали?
5. Які емоції ви відчували, коли ви помилялися? А що ви відчували, коли помилялися інші?

Вправа 2 «Плутанина»

Час виконання: 20 хвилин

Мета: об'єднання учасників виконанням єдиного завдання; демонстрація спортсменам важливості узгодженої колективної діяльності у вирішенні загальної проблеми.

Хід вправи та інструкція: «Всі стаємо в коло плечем до плеча і витягаємо руки так, щоб вони з'єдналися в центрі. За моєю командою кожен повинен взятися за руки. Але є одна умова: зі своїм сусідами зліва чи справа з'єднуватися не можна. Потрібно за руку взяти хоча б того, хто стоїть через одну людину від вас. Після того як ви всі візьметесь за руки, команда повинна розплутатися, тобто не розтискаючи рук, знову стояти в колі».

Питання для спільного обговорення (5-7 хв.):

1. Що було легко, а що важко в цій вправі?
2. Як ви поводитися в цій вправі: активно або чекали, поки всі навколо вас розплутаються? Чому ви зайняли таку позицію?
3. Чи виділився в команді лідер? Його дії дійсно допомагали іншим розплутатися?
4. Що заважало команді виконати цю вправу швидко?
5. Що б ви змінили в поведінці, якби виконали цю вправу ще раз?

Заняття № 4.

Завдання:

- 1) розвиток організованості та структурованості групової діяльності;
- 2) вироблення умінь спільного планування групової дії;
- 3) закріплення навичок спільної роботи в команді, формування вміння домовлятися, вести дискусію.

Лекційна частина «Чарівні якості команди» (5 хв.)

«Як ви думаєте, чи все ви врахували при плануванні життя вашого чарівного роду? Чи все в ньому зручно влаштовано для життя? Можливо, можна було б поліпшити ваше спільне життя в цьому місті. Можливо, для щасливого життя вашого чарівного міста не вистачило таких важливих якостей, як організованість і структурованість? Що ж це за такі чарівні властивості?»

Організованість команди означає упорядкованість, зібраність, підлеглість певному порядку виконання спільної діяльності, здатність діяти точно, відповідно до заздалегідь прийнятого плану. У цій властивості виділяють два основних аспекти: здатність команди слідувати зовнішнім керуючим діям, тобто її старанність і здатність самостійно організовувати і управляти своєю діяльністю, тобто самоорганізованість. Безумовно, організованість команди залежить від її згуртованості й умінь самоврядування.

Важливою властивістю команди є також її структурованість, яка означає чіткість і суворість взаємного розподілу функцій, завдань, прав, обов'язків і відповідальності між членами колективу, визначеність його структури.

Хочу додати, що люди, які живуть і працюють в умовах добре організованої та структурованої команди, набувають важливий для себе досвід і самі стають організованими, вміють чітко планувати і структурувати своє власне життя.

Давайте сьогодні попрацюємо саме над цими командами якостями».

Вправа 1 «Єнотові кола»

Час виконання: 15хвилин

Мета: демонстрація учасникам, наскільки злагоджено діє їх команда.

Матеріали: довга мотузка, зав'язана у кільце.

Хід вправи та інструкція: «Зараз кожен візьміться за коло з мотузки. За моєю командою закрийте очі і зробіть всі разом ту фігуру, яку я назву (коло, трикутник і т.д.), і постарайтеся утримати її у повітрі натягнутою. Потім також по моїй команді очі можна буде відкрити».

Питання для спільного обговорення (5 хв.):

- 1. Чи сподобалося вам виконувати вправу?*
- 2. Зображення якої фігури виявилось найбільш складним? Чому?*
- 3. Як ви думаєте, в чому причина допущених командою помилок?*
- 4. Як можна їх виправити?*

Вправа 4 «Алгоритм картини майбутнього»

Час виконання: 15-20 хвилин

Мета: створення стратегічного плану життя команди на період спільного тренування.

Матеріали: дошка, крейда / фліп-чарт, фломастер.

Хід вправи: учасники працюють спільно. Вони ділять час, який ще тренуватимуться разом на етапи, розробляють для кожного етапу список цілей і результатів (того, чого доб'ються до моменту завершення етапу) і визначають свої дії з їх досягнення. Далі виробляється аналіз отриманої схеми.

Інструкція: «Я думаю, ви всі усвідомлюєте, що незалежно від вашого бажання через ... роки ваша команда перестане існувати. Але те, чого ви разом можете домогтися, залежить тільки від вас. Давайте подумаємо і разом обговоримо, якою ви хочете бачити вашу команду на момент закінчення спортивної школи».

На колективне обговорення відводиться 5-7 хвилин. Ведучий записує на ватман кінцевий із запропонованих варіантів як заголовок і продовжує інструкцію: «Тепер розділимо цей період на етапи і визначимо, чого ви повинні добитися в кожному з них. Що необхідно зробити, чим пожертвувати. Як ви організуєте роботу по виконанню завдань кожного етапу».

На колективне обговорення знову відводиться 5-7 хвилин. Потім ведучим на ватмані зображується стрілка, спрямована вгору, і розділяється на ту кількість відрізків, скільки етапів виділи учасники. Навпроти кожного відрізка коротко записують завдання етапу та шляхи його досягнення. «А тепер давайте обговоримо, що отримали».

Пропонуються питання для спільного обговорення (7-10 хв.):

1. Наскільки реалістичною вийшла наша схема?
2. Знадобиться вона вам, поки ви тренуєтесь разом? Чому?
3. Як позначиться на вашій команді дотримання плану дій, зображеного на схемі?
4. Як ви себе почуваєте, дивлячись на цю схему? Чи стали ви більш впевненими в успіху і позитивному закінченні навчання в спортивній школі?

Заняття № 5.

Завдання:

- 1) розвиток результативності групового суб'єкта;
- 2) розвиток комунікативних навичок та організаторських здібностей спортсменів;
- 3) закріплення вміння діяти спільно, активно брати участь у спільних справах заради досягнення позитивних результатів.

Лекційна частина «Чи вміємо ми передбачити результати? Як ми їх досягаємо?» (5 хв.)

«Ми вже багато чому разом навчилися: формулювати цілі, організовувати спільну роботу, погоджувати свої бажання і дії тощо. Сьогодні я пропоную попрацювати над такою властивістю групи, як результативність. Вона означає здатність групи досягати позитивного підсумку. Але чи вміє вона це робити?».

Вправа 1 «Слово»

Час виконання: 15 хвилин

Мета: закріплення умінь діяти спільно, активно брати участь у спільних справах; формування вміння прогнозувати результати спільної роботи.

Матеріали: повні сірникові коробки по числу учасників команди; аркуші паперу, ручки – для всіх учасників.

Хід вправи та інструкція: «На столах лежать сірники. Кожен з вас по черзі підходить до кожного столу і викладає по одному сірнику так, щоб в результаті, коли до столу підйдуть всі учасники, вийшло слово . Поклавши

сірник на одному столі, йдіть до наступного і так по колу, поки на кожному столі не буде зібрано слово. Завдання виконується мовчки. На столах повинні бути представлені різні слова. Перед тим, як приступите до виконання завдання, спрогнозуйте, чи вдасться групі виконати завдання, скільки для цього потрібно часу, з якими труднощами група може зіткнутися. Запишіть свої прогнози на папері. Тепер починаємо працювати. Я засікаю час».

Питання для спільного обговорення (10 хв.):

1. Чи сподобалося вам як ви виконувати цю вправу?
2. У чому були складнощі? З чим ви їх пов'язуєте?
3. Чому вам вдалось (не вдалось) зібрати слово на кожному столі?
4. Як можна було б зробити гру цікавішою?
5. Чи збіглися ваші прогнози про результативність команди з реально отриманими результатами? Чим ви можете пояснити цей збіг (розбіжність)?

Вправа 2 «Дилема»

Час виконання: 20 хвилин

Мета: розвиток узгодженості дій, вміння вести дискусію, досягати в ній позитивного результату.

Хід вправи: спортсменам пропонується проблемна ситуація. Ведучий ділить їх на дві команди і кожній привласнює певну роль. Подальше обговорення проблеми йде за ролями.

Інструкція: «Мені потрібен один доброволець (краще вибрати найактивнішого гравця, лідера). Тепер давайте поділимося на дві команди. Уявіть, що завтра день самоврядування і останнє заняття веде ваш друг або подруга. Але вам потрібно буде піти із заняття, причому з неповажної причини (наприклад домовилися з друзями піти на довгоочікувану прем'єру фільму, на концерт). Ви розумієте, що багато хто, можливо, теж не прийде на заняття і тоді ви зірвете це заняття і підведете свого друга (подругу), адже він (вона) витрачав (витрачала) свій час і сили на підготовку до заняття. Але і друзям ви відмовити не можете, оскільки ще місяць тому планували цей захід. Отже, одна команда наводить докази на користь того, щоб залишитися на занятті, інша - піти на запланований захід. Задача команди переконати іншу у своїй правоті і в результаті прийти до позитивному підсумку. Активну участь у суперечці також бере наш доброволець, який саме і представляє того викладача, який проводить це заняття, на обговорення проблеми в команді вам дається 5 хвилин.

Питання для спільного обговорення (7-10 хв.):

1. Чи відповідала відведена вам роль вашій істинній позиції? Як це впливало на пошук аргументів?
2. Чи хотілося вам перейти в іншу команду? З яких причин?
3. Чи складно було, одному протистояти команді людей? Які ваші якості допомагали і заважали у цьому?
4. Як би ви вчинили в такій ситуації, якби вона сталася в реальному житті?

Заняття № 6.

Завдання:

- 1) виявлення змін, що відбулися з командою за період проведення розвиваючої програми;

2) підведення підсумків всієї розвивальної програми.

Розминка 1 «Ланцюгова реакція»

Час виконання: 20 хвилин

Мета: настрої на спільну роботу, зняття напруження, поліпшення емоційного стану учасників, тренування їх пам'яті, спостережливості.

Хід вправи та інструкція: «Встаньте, будь ласка, до кола на відстані витягнутих рук один від одного. Перший учасник робить будь-який рух, завдання наступного його повторити, а потім зробити інший рух, який в свою чергу повторить людина, що стоїть після нього. Для цього вам потрібно буде дуже уважно спостерігати за своїм попередником, за рухами його голови, тіла, рук і кистей, ніг та ступній. Вправа закінчується тоді, коли рух виконають всі учасники».

Питання для спільного обговорення (5-7 хв.):

1. Як ви себе зараз почуваєте?
2. Чи сподобалося вам ця вправа? Чи легко вам було її виконувати?
3. Які складнощі виникали при виконанні цієї вправи?
4. Чи вдалося учасникам точно повторювати продемонстровані рухи? Якщо ні, то чим ви це можете пояснити?
5. Які емоції ви відчували, коли самі показували рух і коли інші повторювали ваш рух?

Заклучна вправа «Колаж»

Час виконання: 30 хвилин

Мета: виявлення змін, що відбулися з командою за період проведення розвиваючої програми; діагностика рівня розвитку групи як суб'єкта спільної діяльності, закріплення досвіду спільного виконання завдання і само сприйняття команди як цілісного суб'єкта.

Матеріали: журнали, ватман, ножиці, скоч, олівці та фломастери.

Хід вправи та інструкція: «Зараз ви будете спільно робити колаж, який називається «Моя команда». Вам дається 30 хвилин на те, щоб вирізати з журналів зображення, які, на ваш погляд, описують вашу команду. Ці зображення треба буде приклеїти на ватман так, щоб вийшов цілісний портрет команди. Після цього придумайте таку назву отриманого зображення, яка б відображала індивідуальність вашої команди і з котрою всі були б згодні».

Питання для спільного обговорення (15 хв.):

1. Чи сподобалося вам працювати над колажем?
2. Як ви можете оцінити свій внесок у створення цього колажу?
3. Чи подобається вам портрет вашої команди? Які почуття він викликає?
4. Чого в ньому не вистачає? А може в ньому є щось зайве?
5. Що б вам хотілося змінити?

Блок 4 «Розвиток групової ідентичності спортивної команди»

Метою четвертого блоку є актуалізація і розвиток рефлексії як в учасників команди, так і у команди в цілому, спрямованої на більш ясну свідомість того, що об'єднує команду в єдине ціле; підвищення рівня усвідомленості внутрішньо групових відносин, можливих суперечностей,

шляхів їхнього подолання за допомогою зміцнення взаємозв'язку і взаємозалежності членів спортивної команди; розвиток емпатійного ставлення спортсменів як учасників команди один до одного; підвищення рівня довіри команді в цілому і окремим її членам; використання досвіду спільної діяльності в забезпеченні психологічної єдності команди; поглиблення уявлень команди про встановлені норми, цінності і правила поведінки.

Заняття № 1.

Завдання:

1) більш чітко усвідомлення функціонуючих в команді норм і правил, які об'єднують її в єдине ціле;

2) підвищення взаємної довіри в команді.

Вправа 1 «Що ми знаємо про свою команду?»

Час виконання: 20 хвилин

Мета: усвідомлення і обговорення функціонуючих в команді норм і правил поведінки, ступеня їх сприйняття та виконання.

Матеріали: ручка і папір для кожного учасника.

Хід вправи та інструкція: «Я хочу запропонувати вам пояснити явні і неявні правила, діючі в команді, напишіть, будь ласка, завершення для кожної незакінченої пропозиції, яку я буду зачитувати»:

1. Наша команда любить ...
2. У нашої команди є такі розваги, як ...
3. У нашій команді небажано ...
4. Якщо дати визначення нашій команді, можна сказати, що це ...
5. Якби нашу команду показали по телевізору, репортаж був би про ...
6. Улюблене заняття команди ...
7. Гарний настрій нашої команди можна змінити, якщо ...
8. З нашої команди буде виключений той, хто ...
9. Для щастя нашій команді потрібно всього лише ...
10. Щоб повністю дізнатися свою команду, нам треба ...
11. У нашій команді вітається ...
12. Погана звичка нашої команди – це ...
13. Останній раз ми сміялися усією командою над ...
14. Коли ми разом, ми ...
15. У нашій команді поважають того, хто ...
16. У нашій команді ігнорується ...
17. Нашу команду завжди веселить ...
18. У команді до цих пір залишається загадкою ...
19. У нашій команді небезпечно ...
20. Якби у всіх навчальних команд були назва, наша називалася б ...
21. Наша команда не може обійтися без ...
22. Якщо звичайний настрій команди уявити у вигляді погоди, то буде...
23. Наша команда найбільше боїться ...

Питання для спільного обговорення (10-15хв.):

1. Чи легко було виконувати цю вправу?
2. Які почуття при цьому ви переживали?

3. Наскільки діючі в команді правила зрозумілі вам?
4. Наскільки широкий спектр неявних норм?
5. Які сфери життєдіяльності команди він охоплює?
6. Які з виявлених норм і правил корисні, а які обтяжливі більшості?
7. Чи варто спільно приймати в нашій команді додаткові правила?
8. Що ви відчуваєте, виконуючи прийняті в команді правила поведінки?
9. Чи легко дотримуватися загальних норм і правил?

Вправа 2 «Рівень включення в команду»

Час виконання: 15-20 хвилин

Мета: рефлексія своєї приналежності до команди, визначення свого місця в ній, зосередження уваги команди на проблемі, учасниках що в ній присутні, створення передумов для кращого об'єднання у команду всіх членів, особливо аутсайдерів.

Інформування гравців команди:

«Для повноцінної роботи команди необхідно, щоб кожен її учасник відчував свою приналежність до неї. Тому що той, хто відчуває себе стороннім або не повністю включеним в спільну діяльність команди, змушений значну частину своєї емоційної та розумової енергії витратити на те, щоб штучно підтримувати почуття власної цінності і значимості. Повноцінне ж включення в команду допомагає кожному відчувати себе її невід'ємною частиною, що має з нею багато спільного і, що одержує за рахунок цього нові можливості власного розвитку».

Інструкція: «А тепер я хочу, щоб ми перевірили, наскільки зараз кожен із нас відчуває себе включеним в команду. Для мене ця вправа дуже важлива, оскільки я знаю, як неприємно для будь-якої людини відчувати себе у якійсь мірі стороннім в своїй команді. Зараз необхідно стати на шкалу включеності в команду. Тут розташовуватиметься наша шкала (позначити простір, пройшовши по ньому до кінця). Нехай той, хто відчуває себе повністю включеним в команду, стане біля дверей, а той, хто відчуває себе слабо або навіть зовсім не включеним, - біля протилежної стіни кімнати. Нехай кожен знайде своє місце відповідно до відчутого їм у даний момент ступеня входження в команду. Тепер озирніться навколо себе і подивіться, як вишикувалася наша команда. Я хочу, щоб кожен коротко сказав про те, що спонукало його стати саме на це місце».

Питання для спільного обговорення (5-7 хв.):

1. Хто відчуває себе слабо включеним в команду?
2. З чим це може бути пов'язано? Що заважає вам почувати себе більш включеним?
3. Що ви можете зробити дня того, щоб повніше включитися в роботу і життя команди?
4. Як може допомогти в цьому сама команда, інші її учасники?

Заняття № 2.

Завдання:

- 1) розвиток емпатійних (емоційного співпереживання) здібностей учасників команди;

2) згуртування та формування психологічної єдності команди.

Вправа 1 «Маски»

Час виконання: 35 хвилин

Мета: демонстрація реакції команди на конкретні якості її учасників, перебування в ролі іншого учасника команди.

Матеріали: ручка і папір для кожного учасника.

Хід вправи: учасники на картках записують різні якості, риси характеру, які помічали один у одного в процесі тренування (наприклад спокійний, розбишака, лідер та ін.). Кожен заповнює по 2 картки – одна підкреслює якусь позитивну якість, а інша – негативну. Всі заповнені картки віддаються ведучому. Після цього учасники сідають наступним чином: половина команди сідає у внутрішнє коло, інша ж половина сідає за ними в друге (зовнішнє) коло так, щоб за спиною кожного учасника з внутрішнього кола (учасник 1) сидів один учасник із зовнішнього кола (учасник 2). Ведучий пропонує учасникам 2 навмання витягнути одну з карток. Отримана картка стає якістю учасника 1, який сидить навпроти учасника 2 (спиною до нього). Після того, як всі учасники зовнішнього кола отримали картки і підняли їх над головою сидячих навпроти учасників внутрішнього кола, ведучий пропонує поговорити про те, що б група хотіла/змогла зробити разом. Розмовляють лише учасники внутрішнього кола, враховуючи якості сусідів по колу, які вони читають на піднятих над їх головами картках. Свою якість вони прочитати не можуть. Завдання кожного учасника 1 – вгадати, яка якість дісталася особисто йому. Сусіди по колу можуть їм у цьому допомагати. Після того, як всі вгадали, круги міняються місцями.

Питання для спільного обговорення (7-10 хв.):

1. Які емоції ви отримали при виконанні цієї вправи?
2. У якому колі було легше – у внутрішньому чи зовнішньому?
3. Чи легко було вгадати свою якість? Якщо ні, то чому?
4. Якщо діставалося негативна якість, що ви при цьому відчували?
5. Чи виникало у вас подібне почуття в команді раніше?

Вправа 2 «Зворотній зв'язок»

Час виконання: 25 хвилин.

Мета: аналіз роботи кожного учасника команди, подача йому зворотного зв'язку про те, що в його роботі схвалює команда, що заважає іншим, що на думку команди йому слід робити в майбутньому, взаємний обмін досвідом, співвідношення побажань команди із загальнокомандною метою.

Хід вправи: після того, як пройдено повне коло, члени зовнішнього і внутрішнього кола міняються місцями і все повторюється ще раз.

Інструкція: «Я хочу запропонувати вправу, яка допоможе вам більш ефективно працювати в майбутньому, як єдиній команді. Досі кожен із вас робив багато такого, що інші члени команди зустрічали зі схваленням, бо це допомагало їм або всій команді. З іншого боку, я допускаю, що кожен робив і щось таке, що інші вважали непотрібним або навіть шкідливим. І я думаю, що вам хотілося б, щоб ваші колеги діяли в майбутньому так, щоб команда змогла працювати, як єдине ціле, ще краще. У кожного з вас є власне уявлення про це,

і я хочу допомогти вам обговорити це один з одним і дійти до зрозумілих і чітких домовленостей.

Зараз ви утворите два кола: зовнішнє і внутрішнє, розташовуючись обличчям один до одного. Внутрішнє коло стоїть на місці, зовнішнє рухається за годинниковою стрілкою від людини до людини. Учасник із зовнішнього кола, порівнявшись з людиною з внутрішнього, повинен закінчити три пропозиції: «Продовжуй і далі ...», «Будь ласка, перестань ... ». «Почни в майбутньому ... ».

При цьому необхідно дотримуватися наступних правил:

1. Не міняти місцями пропозиції, важливим є їх порядок.
2. Ви можете висловити іншому гравцю будь-яку кількість побажань .

Завдання кожного учасника внутрішнього кола уважно вислухати співрозмовника і подякувати за чесність.

Питання для спільного обговорення (7-10 хв.):

1. Розкажіть про ваші враження після почутого.
2. Які побажання команди вам хочеться виконувати, а які – ні?
3. Якщо ви не хочете виконувати запропоноване, що натомість ви можете виконати?

Заняття № 3.

Завдання:

- 1) розвиток організованості і структурованості групового суб'єкта;
- 2) демонстрація значущості діяльності кожного при виконанні загальногрупових завдань.

Вправа 1 «Тарілочки»

Час виконання: 20 хвилин

Мета: підвищення організованості команди; вдосконалення умінь співпрацювати; розвиток командного духу.

Матеріали: одноразові тарілочки, крейда.

Хід вправи: на підлозі ведучий креслить дві паралельні лінії на відстані 1,5-2м одна від одної. Команді дається кілька тарілочок. Члени команди повинні, не наступаючи на підлогу, переправитися по тарілочках від однієї лінії до іншої. Тарілочка вони розкладають на свій розсуд. При цьому необхідно виконати наступну умову: на кожній тарілочці повинна постійно знаходитися тільки одна нога. Інакше порожня тарілочка забирається ведучим.

Інструкція: «Давайте уявимо, що між цими лініями прірва і переправитися через неї можна тільки по невеликих виступах, якими у нас будуть ці тарілочки. При цьому на кожній з них постійно повинна стояти тільки одна нога, інакше я її заберу. Грати будемо, поки всі не переберуться на інший бік прірви».

Питання для спільного обговорення (7-10 хв.):

1. Чи складно вам було виконувати це завдання?
2. Що завадило в його виконанні? А що допомогло вам?
3. Чи вдалося команді вибрати оптимальний спосіб пересування?
4. Наскільки успішно, на вашу думку, ви пересувалися по тарілочках? Завдяки чому цей процес міг би бути краще?

5. Які емоції ви відчували, коли дії виконувалися невдало?

Вправа 2 «Липучки»

Час виконання: 20 хвилин.

Мета: підвищення організованості групи, вдосконалення вміння орієнтуватися у змінних умовах і швидко вступати у взаємодію з членами своєї команди.

Хід вправи: група вільно рухається в просторі спортивної зали. По команді ведучого спортсмени об'єднуються певним чином за його завданням: спочатку по двоє, потім по троє і т.д. Завдання весь час ускладнюється.

Інструкція: «Зараз я дам знак, і ви почнете довільно рухатися по спортивній залі. За командою «Стоп!» Ви повинні зупинитися і об'єднатися з кимось, щоб у кожній мікрогрупі виявилось стільки людей, скільки я скажу. Об'єднуватися учасники можуть руками, ногами, головами, будь-якими частинами тіла (залежно від моєї вказівки). Давайте почнемо».

Пропонуються питання для спільного обговорення (7-10 хв.):

1. Чи зустріли ви труднощі при виконанні завдання? З чим вони були пов'язані? Як ви їх долали?
2. З ким ви хотіли об'єднуватися? Чому?
3. З якою кількістю людей у вашій мікрогрупі вам було комфортніше?
4. Який спосіб «прикріплення» ви вибрали частіше?
5. Що ви відчуваєте після цієї вправи ?

Заняття № 4.

Завдання:

- 1) усвідомлення командних і особистих цілей та цінностей;
- 2) формування психологічної єдності команди.

Вправа 1 «Хвости»

Час виконання: 20 хвилин.

Мета: формування у членів команди готовності говорити про себе і свої почуття, які пов'язані з командою, виявлення важливих «хвостів» командної історії та їх спільне опрацювання.

Матеріали: ручка і папір для кожного учасника, магнітофон, записи з тихою спокійною музикою.

Хід вправи та інструкція: учасникам пропонується проаналізувати деякі важливі аспекти їхнього життя в команді. «Для цього я буду читати питання, а ви відповідатимете на своїх листочках, не пропускаючи жодного:

1. На що я сподівався коли розпочав займатися разом з командою?
2. Що з цього мені вдалося здійснити?
3. З ким я працював разом найчастіше?
4. Хто з учасників вразив мене сильніше всіх?
5. Хто подарував мені найбільшу радість?
6. У який момент я пережив найбільшу кризу в цій команді?
7. У який момент вся команда в цілому пережила найбільш серйозну кризу?
8. Хто з членів команди досі краще за всіх справлявся із завданнями?

9. Чому мені треба навчитися, щоб я міг працювати на тому рівні, на якому хочу?

10. Що я досі не висловив команді?

Зараз зазвучить музика. Ви встаете і починаєте пересуватися по кімнаті, читаючи відповіді інших і показуючи свої. Як тільки музика припиняється, ви залишаєтеся з тим, хто читає ваші відповіді, або з тим, хто залишився без пари. Зі своєю парою ви відходите в бік від інших і протягом 10 хвилин обговорюєте відповіді на запитання. Як тільки відновлюється музика ви знову встаете, починаєте рухатися по кімнаті і читаєте при цьому відповіді інших учасників».

Питання для спільного обговорення (10-15 хв.):

1. Що б я хотів з'ясувати в ході загального обговорення?
2. Яке з озвучених питань зачепило мене найбільше?
3. На яке питання було відповідати найлегше/найважче?
4. Що нового я дізнався про окремих членів команди/про команду?
5. Чи є щось спільне між нами?

Вправа 2 «Ціль команди»

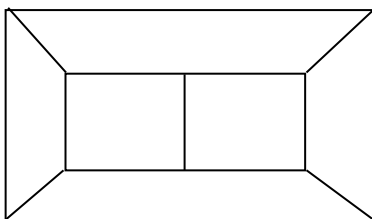
Час виконання: 20 хвилин.

Мета: формування найповнішого уявлення про ціль команди; пояснення індивідуальних цілей учасників.

Матеріали: аркуші ватману, кольорові олівці (фломастери, маркери).

Інформування учасників команди: *«Ви можете ефективно і гармонійно працювати разом лише в тому випадку, якщо прагнете спільної цілі. У той же час кожен у своїй роботі переслідує і особисті цілі. І чим більше він зустрічає розуміння в команді, тим швидше буде готовий зберігати лояльність по відношенню до інтересів інших і команди в цілому».*

Інструкція: «Я хочу дати вам можливість побачити спільні цілі вашої команди, щоб ви змогли переконатися в тому, що кожен має про них чітке уявлення. Крім цього, кожен з вас може ознайомити колег з особистими цілями, які він ставить перед собою, працюючи в даній команді.



Я попрошу вас розділитися на четвірки. Кожній четвірці треба буде розкреслити аркуш ватману наступним чином:

Потім необхідно виконати наступне: з'ясуйте, що, з вашої точки зору, є загальними цілями команди і впишіть ці цілі в ліву половину центрального квадрата. Важливо, щоб ви домовилися між собою і прийшли до єдиної думки. Якщо вам не вдасться зробити це, то дана мета є, очевидно, незрозумілою. Сформулюйте її у вигляді питання і впишіть в праву половину квадрата, оскільки саме в цій частині квадрата вам треба зібрати всі питання, які стосуються загально командних цілей. Ще вам треба щоб ваші уявлення про цілі стали повними і конкретними. Коли ви зробите це, приступайте до другого

кроку: нехай кожен вибере собі одну з трапецій і запише в ній своє ім'я і свої особисті цілі, яких він прагне досягти, беручи участь у командній роботі. Потім обговоріть свої цілі з трьома іншими учасниками четвірки і з'ясуйте, як вони ставляться до ваших цілей. На виконаний завдання вам дається 15 хвилин».

Хід вправи: після завершення роботи в четвінках всі сідають в загальне коло і кожна з четвірок по черзі розповідає про зміст заповнених нею квадратів (без будь-якого обміну думками). Тільки після того, як усі мікрокоманди представлять свої результати, команда разом з ведучим може обговорити почуте і уточнити те, що залишилося незрозумілим.

У ході обговорення на окремому аркуші ватману складається список названих четвінками цілей (записувати їх може ведучий), при цьому використовуються їх уточнені формулювання. Таким чином, «народжується» перелік загальнокомандних цілей.

Інструкція: «І на завершення всього нам залишилося визначити цілі команди на майбутнє. Якими будуть найважливіші цілі? Скільки їх буде? Якими шляхами команда буде досягати цих цілей? З якими перешкодами вона може зустрітись? На яку допомогу ви можете розраховувати?».

Після цього всі члени команди представляють свої особисті цілі. Потім слідує обмін думками, при цьому акцент ставиться на порівняльному аналізі загальнокомандних і особистих цілей учасників.

Питання для спільного обговорення (7-10 хв.):

1. Розкажіть про ваші враження?
2. Що ви відчули при виконанні цієї вправи?
3. Наскільки зрозумілими є для вас цілі команди?
4. Що ви можете сказати про свої особисті цілі?

Заняття № 5.

Завдання:

- 1) розвиток командної самосвідомості та саморефлексії;
- 2) формування згуртованості команди.

Вправа 2 «Світлі і темні духи, або випробування»

Час виконання: 20 хвилин.

Мета: усвідомлення власного ставлення до команди та розуміння які характеристики команди важливіші для кожного з учасників.

Хід вправи та інструкція:

«Зараз ви розділитеся навпіл і утворите «коридор». Одна половина «темні духи» називає негативні сторони команди і спокушає учасника, що йде по «коридору», перейти в іншу, кращу команду. Друга половина «світлі духи» це позитивна сторона команди, хвалить її якомога більше, пояснює, чому краще цієї команди не знайти. Говорити треба пошепки і не перестаючи. За моєю командою кожен повільно проходить по цьому «коридору» із закритими очима, слухаючи при цьому, про що говориться з обох сторін. Кожен повинен вирішити, що для нього ближче. Дійшовши до кінця «коридору», ви приймаєте рішення, до якої сторони ви приєднуєтесь, і продовжуєте разом з іншими цю вправу».

Питання для спільного обговорення (7-10 хв.):

1. Які відчуття у вас виникли, коли ви йшли по «коридорі»? Що вам вдалося почути?
2. Яке рішення ви прийняли і чому?
3. З чим пов'язано те, що ви чули тільки одну сторону голосів?
4. Якою ви побачили свою команду?
5. Що нового ви про неї дізналися?

Вправа 2 «Метафора»

Час виконання: 15 хвилин.

Мета: формування командної саморефлексії; уявлень про команду як єдине ціле; про особливості та основні способи її роботи; вдосконалення вміння виробляти спільне рішення; розвиток умінь образно представляти свою команду.

Хід вправи та інструкція: «Мені б хотілося, щоб ми зараз придумали метафору для нашої команди як єдиного цілого. Це може бути будь-який образ, порівняння або символ. Подумайте трохи про те, яка метафора підійшла б до нашої команди. Як тільки приймається загальне рішення, потрібно буде зобразити цю метафору з членів команди, тобто виконати своєрідну скульптуру (наприклад, якщо це тварина, то команда вибирає, хто буде головою, хто лапами і т.д., якщо це предмет – також виділяються частини цього предмета і їх роль виконують учасники команди, якщо це символ – команда будується у формі обраного символу.»

Питання для спільного обговорення (10-15 хв.):

1. Чи було щось загальне в тих образах команди, які пропонували окремі її члени?
2. Чи всі образи вам сподобалися?
3. Як ви думаєте, чому виникли саме такі образи?
4. Чи сподобався вам той образ, який став для команди спільним?
5. Чому ви вибрали саме цю метафору, як найбільш відповідну вашій команді?
6. Які питання ми повинні собі поставити, щоб зрозуміти, що привело команду до теперішнього стану?

Розвиваюча програма допомагає спортсменам усвідомити:

– які індивідуальні та групові психологічні події розгортаються в ході міжособистісної взаємодії;
– яким чином кожен учасник впливає на інших;
– яка при цьому роль спільної діяльності та її зміст;
– як групова ситуація в цілому (тобто динаміка взаємин і діяльності) пов'язана з управлінням поведінкою окремих осіб і всієї команди.

Програма дає усвідомити:

– що успіх у справі залежить від зусиль команди як єдиного цілого;
– допомагає здійснити самоаналіз і рефлексію групових норм і правил;
– підвищити самосприйняття і позитивне ставлення до себе самого, а також прийняття групи і довіру до неї.

ПРАКТИЧНІ РЕКОМЕНДАЦІЇ

Проведення експериментальних досліджень, а також досвід впровадження результатів наукових розробок у практику дозволили розробити практичні рекомендації для підвищення групової ефективності спортивних команд із різним типом взаємодії.

У процесі виконання завдань експерименту встановлено, що рівень підвищення групової ефективності спортивної команди залежить як від особистості спортсмена, так і від типу взаємодії, рівня кваліфікації та характеристики внутрішньогрупових процесів (індивідуальної ефективності, згуртованості, суб'єктності та ідентичності) спортивної команди. Проте механізми розвитку ефективної взаємодії базуються на загальних основах. Враховуючи це, наводимо універсальні для всіх типів взаємодії практичні рекомендації для спортсменів та тренерів, які зведені у таблицю.

Таблиця 1

Практичні рекомендації щодо підвищення ефективності спільної діяльності спортивних команд

Діяльність	Наслідок	Виконання дій, необхідних для уникнення недоліків та оптимізації підготовчого процесу
Для спортсменів		
Низький рівень самоефективності	Невпевненість у власних можливостях організувати і виконати спільні дії, які необхідні для реалізації поставлених командою завдань	Розвиток навичок впевненості та саморегуляції. Аналіз сильних і слабких сторін, формування почуття внутрішньої стійкості й довіри до власних дій в команді
Занижений внутрішньогруповий зв'язок–згуртованість	Дефіцит у ступеню збігу оцінок, установок і позицій членів команди по відношенню до об'єкту, ідей, подій та іншого	Підтримувати атмосферу толерантності в команді, навчитися вільно спілкуватися один з одним, ділитися досвідом, висловлювати почуття, полемізувати тощо
Можливість і здатність проявляти себе як групового	Знижується: спільна спортивна діяльність, спілкування, взаємини, взаємодія, соціальне	Взаємодія у видах спільної активності команди як єдиного суб'єкта, формування умінь виявляти проблеми команди і

суб'єкта	пізнання, в тому числі самопізнання, поведінка, творчість та інше	знаходити найкращі варіанти їх вирішення, правильно ставити загальнокомандну мету
Ототожнення себе з командою	Приймаються як свої власні групові цілі, норми, цінності, формується почуття особистої приналежності до команди (почуття «Ми»).	Чітке усвідомлення функціонуючих в команді норм і правил, які об'єднують її в єдине ціле, підвищення взаємної довіри і взаєморозуміння
Низький внесок командний результат	В ситуаціях програшу, або протистояння складному супернику власні зусилля є значно менші, аніж потенційна спроможність, передчасне припинення боротьби	Перед та постзмагальне аналітичне моделювання ігрової ситуації, яке необхідне для додаткового «поодинокого» зусилля для відчуття спроможності переломити хід поєдинку, як особисто спортсменом, так і членами команди
Для тренерів		
Дефіцит засобів регуляції спільної діяльності спортсменів	Дисбаланс розподілу уваги спортивного педагога в системі «індивідуальність – група»	Передбачити заходи, спрямовані на розширення професійних знань тренера щодо підвищення ефективності спільної діяльності в спортивній команді, (участь у наукових конференціях, підвищення кваліфікації, обмін досвідом)
Встановлення відмінностей показників спільної діяльності спортсменів	Упущення консолідованого результату взаємодії складноорганізованих взаємопов'язаних компонентів спільних дій	Аналіз групових показників: ідентичності, суб'єктності, ролей, взаємодії, організованості і самооцінки
Визначати спільне переконання команди в можливостях організувати й виконувати спільні дії, необхідні для досягнення результату	Відсутні засоби діагностики та контролю ефективності спільної діяльності спортивної команди (здібності, єдності, стійкості, підготовленості, зусилля)	Застосувати у заняттях опитувальник оцінки групової ефективності спортивної команди
Підвищувати ефективність спільної діяльності спортивної команди	Низький рівень формування ефективних моделей спільної діяльності спортсменів у командах	Впровадити у навчально-тренувальний процес програму «Розвитку групової ефективності спортивної команди», спрямовану на регуляцію спільної спортивної діяльності

Підписано до друку 30.03.2022
Формат 60x84/16. Папір офсетний. Друк цифровий. Гарнітура
Times new roman. Умовних друкованих аркушів 12,5
Наклад 100 прим. За. № №588 від 30.03.2022
Видавець ТОВ "Друк"
Реєстраційне свідоцтво про внесення суб'єкта
видавничої справи до Державного реєстру видавців
серія ДК № 5909 від 18.09.2017 р.
Віддруковано з оригіналу макету замовника в
ТОВ «Друк» м. Вінниця, вул. 600-річчя, 25, 21027.