

ХМЕЛЬНИЦЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
Факультет здоров'я, психології, фізичної культури та спорту
Кафедра теорії і методики фізичного виховання і спорту

КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА

Другого магістерського рівня

**ФОРМУВАННЯ ЗГУРТОВАНОСТІ КОМАНДИ У ВЕСЛУВАННІ НА
ЧОВНАХ «ДРАКОН»**

Галузь знань 01 Освіта/Педагогіка
Спеціальність 017 «Фізична культура і спорт»
Освітня програма «Фізична культура і спорт»
Шифр _____

Виконав студент групи ФКСм-23-1



Вадим ХОМИЧ

Керівник доктор педагогічних наук, професор



Олександр СОЛТИК

Нормоконтролер: _____





До захисту допускаю:

Завідувач кафедри теорії і методики
фізичного виховання і спорту



Олександр СОЛТИК

Дата _____

АНОТАЦІЯ

Хомич В. Формування згуртованості команди у веслуванні на човнах «Дракон». – Кваліфікаційна робота магістра зі спеціальності 017 «Фізична культура і спорт» за освітньо-професійною програмою «Фізична культура і спорт». Хмельницький національний університет. – Хмельницький, 2024.

Кваліфікаційна робота магістра складається з двох розділів. Об'єкт дослідження – спортсмени, які займаються у групах з веслування на човнах «Дракон». Предмет дослідження – процеси удосконалення згуртованості веслувальників.

У роботі розглядаються питання, присвячені аналізу згуртованості в різних соціальних об'єднаннях, в тому числі детально досліджено стан згуртованості спортивної команди з веслування на човнах «Дракон».

Проаналізовано: основні чинники, які впливають на згуртованість у колективах, на основі емпіричних досліджень проведено аналіз згуртованості спортивної команди з веслування на човнах «Дракон». Використана методика, що визначає індекс згуртованості, дозволяє стверджувати про високий рівень згуртованості у команді веслувальників на човнах «Дракон». Дослідження стану психологічного клімату у команді веслувальників на човнах «Дракон» засвідчило середньо високий рівень.

Запропоновано комплекс заходів, які сприятимуть покращенню рівня згуртованості спортивної команди з веслування на човнах «Дракон». Проведення педагогічного експерименту підтвердило ефективність запропонованих заходів щодо удосконалення згуртованості спортивної команди з веслування на човнах «Дракон».

Ключові слова: згуртованість, спортсмени, веслування на човнах «Дракон».

ANNOTATION

Khomych V. Formation of team cohesion in rowing on «Dragon» boats. – Qualification work of the master on a specialty 017 «Physical culture and sports» on the educational program «Physical culture and sports». Khmelnytsky National University. - Khmelnytsky, 2024.

The master's qualification work consists of two sections. The object of athletes who are engaged in rowing groups on «Dragon» boats. The subject of the study is the processes of improving rowers' cohesion.

The paper examines issues related to the analysis of cohesion in various social associations, including a detailed study of the state of cohesion of the Dragon rowing sports team.

Analyzed the main factors that affect team cohesion, on the basis of empirical research, an analysis of the cohesion of the Dragon rowing sports team was carried out. The used technique, which determines the index of cohesion, allows us to assert a high level of cohesion in the team of rowers on the «Dragon» boats. A study of the state of the psychological climate in the team of rowers on the «Dragon» boats showed an average high level.

Proposed use the set of activities that will contribute to improving the level of cohesion of the Dragon rowing sports team. Conducting a pedagogical experiment confirmed the effectiveness of the proposed measures to improve the cohesion of the Dragon rowing sports team.

Keywords: cohesion, athletes, rowing on Dragon boats.

ЗМІСТ

СКОРОЧЕННЯ ТА УМОВНІ ПОЗНАКИ	6
ВСТУП.....	7
РОЗДІЛ 1 РОЛЬ ЗГУРТОВАНОСТІ У СПОРТІ.....	12
1.1 Поняття згуртованості	12
1.2 Особливості згуртованості у командних видах спорту.....	30
Висновок до першого розділу.....	37
РОЗДІЛ 2 ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ згуртованості у веслуванні на човнах «Дракон».....	39
2.1 Методи та організація дослідження згуртованості у веслуванні на човнах «Дракон»	39
2.2 Характеристика заходів щодо розвитку згуртованості серед веслувальників на човнах «Дракон».....	45
2.3 Емпіричне дослідження ефективності розвитку згуртованості серед веслувальників на човнах «Дракон»	54
Висновок до другого розділу	58
ВИСНОВКИ.....	60
ПЕРЕЛІК ДЖЕРЕЛ ПОСИЛАННЯ.....	63
ДОДАТКИ.....	68

СКОРОЧЕННЯ ТА УМОВНІ ПОЗНАКИ

ДЮСШ – дитяча юнацька спортивна школа

ЗЗСО – заклад загальної середньої освіти

ЗВО – заклад вищої освіти

ЗФП – загально фізична підготовка

ХНУ – Хмельницький національний університет

ПСМ – підвищення спортивної майстерності

ЕГ – експериментальна група

КГ – контрольна група

ВСТУП

Актуальність. Результативність змагальної діяльності залежить від багатьох чинників. Серед них можна відмітити рівень розвитку фізичних якостей, психологічна підготовленість, рівень володіння техніко-тактичними діями тощо. Зважаючи на велике різноманіття різних видів спорту вагомість тих чи інших чинників може суттєво змінюватися. Особливо помітні відмінності між індивідуальними і командними видами спорту. Так, в індивідуальних видах спорту успіх на змаганнях в значній мірі обумовлений рівнем підготовленості окремого спортсмена. На відміну від індивідуальних видів спорту у командних не завжди рівень підготовленості спортсменів є визначальним у досягненні спортивних перемог. Часто бувають випадки коли команда гравців, до складу якої долучені сильні, імениті спортсмени, програє команді, яка складається з менш титулованих, маловідомих гравців. Пояснюється це тим, що у командних видах спорту на передній план постає здатність спортсменів ефективно взаємодіяти один із одним. Поряд із цим велика роль у тому, щоб спортсмени мали відповідні особистісні якості, розуміли один одного, допомагали, страхували тощо. Серед важливих чинників, що впливають на успішність змагальної діяльності в командних видах спорту є згуртованість команди.

Загалом питання присвячені ролі згуртованості колективу та її впливу на її діяльність викликають у науковців значний науковий інтерес. Відомі чисельні праці вчених С. Голубев, Л. Балабанова, О. Сардак, Н. Іванова, Є. Ковтун, Г. Назарова, А. Романов, М. Мальська, О. Бордун, І. Жук, К. Камерон, Р. Квін, Д. Елдрідж, А. Кромбі, І. Кравченко, М. Тихоненко, В. Білошицький, С. Бех, Я. Скуз, С. Стукан, Л. Фестінгер, Д. Картрайт, Т. Ньюком, Н. Пилат, С. Стойко, А. Лякішева, Н. Лапшова, О. Сімоненко, С. Рудакова, Н. Данилевич., Л. Щетініна, З. Кобеля, С. Тодорюк, Н. Бакало, А. Архіпова, Т. Галайда, М. Буйнов, О. Юр, Л. Мельник, М. Нестерова, М. Деліні, А. Заможський та інших, які детально розкривають особливості процесів формування згуртованості різних колективів,

груп в тому числі трудових колективів. У наукових працях проведено ґрунтовний аналіз чинників, які впливають на формування згуртованості колективу та окреслено шляхи та заходи щодо покращення рівня згуртованості колективу.

Поряд із різними трудовими колективами, різними соціальними групами особливе місце займають групи людей, об'єднанні спортивною діяльністю. На даний момент у світі культивується велика кількість різних видів спорту. Кожен з видів спорту об'єднує певну групу людей, які здійснюють тренувальний процес, беруть участь у змаганнях. Проте значення згуртованості суттєво різняться від виду спорту. На наш погляд найбільший прояв згуртованості притаманний ігровим видам спорту. На відміну від індивідуальних, де більшість спортсменів в першу чергу розраховують на власні сили, в командних (ігрових) видах спорту загальний результат залежить від рівня взаємодії гравців, їх сумісності та злагодженості роботи. Природньо що питання дослідження згуртованості були в фокусі уваги багатьох науковців. Відомі чисельні праці науковців, Р. Вейнберг, Д. Гоулд, О. Шалар, Є. Стрикаленко, В. Гузар, Девід Понсоби та Моріс Яфер, Г. Ленк, Ю. Клещов, А. Керрон, Б. Такман, А. Керрон, О. Пашкова, А. Телегей, О. Осіпова та інші, в якій акцентується увага на значимості згуртованості для забезпечення ефективності діяльності спортивної команди, підвищення ефективності змагальної діяльності.

Проте форми і методи формування згуртованості, чинники які впливають на рівень згуртованості залежать від специфіки види спорту, характеру взаємовідносин у команді, особливостей змагальної діяльності тощо. Відповідно дослідження згуртованості та пошук шляхів для її формування повинно відбуватися окремо для кожного виду спорту. Не виключенням є веслування на човнах «Дракон». Не зважаючи на те, що в основі основної змагальної діяльності є веслувальна робота, цей вид спорту відноситься до командних видів спорту. Оскільки загальний результат виступу на змаганнях буде залежати від командної роботи цілої групи людей (12 осіб або 22 особи в залежності від класу човнів).

Недостатньо вивчене питання щодо формування згуртованості у веслувальників, що спеціалізуються на човнах «Дракон» та пошук дієвих шляхів

удосконалення процесів удосконалення згуртованості під час тренувального процесу та змагальної діяльності вимагає проведення додаткових досліджень. Саме ця обставина слугувала визначенню теми та встановлення мети подальших досліджень.

Кваліфікаційна робота є складником навчання здобувачів вищої освіти спеціальності «Фізична культура і спорт» за другим магістерським рівнем освіти та обов'язковою умовою підсумкової атестації, що відображено у стандарті вищої освіти № 516 від 11.05.2021 р. затвердженим наказом Міністерства освіти і науки України. Дана тема кваліфікаційної роботи пройшла обговорення на кафедрі теорії і методики фізичного виховання і спорту Хмельницького національного університету і затверджена наказом ректора № 60 від 26 серпня 2024.

Мета дослідження полягає у виявленні чинників що впливають на згуртованість спортивної команди з веслування на човнах «Дракон» та перевірки дієвості заходів щодо її удосконалення.

Відповідно до мети кваліфікаційної роботи, сформульовано такі **завдання**:

1. Дослідити проблему згуртованості в різних групах.
2. Виявити роль згуртованості у спортивних командах.
3. Емпірично дослідити стан згуртованості у команді з веслування на човнах «Дракон».
4. Перевірити дієвість запропонованих рекомендації щодо удосконалення згуртованості у команді веслувальників на човнах «Дракон».

Об'єкт дослідження – команда спортсменів, які займаються веслуванням на човнах «Дракон».

Предмет дослідження – процеси формування згуртованості у веслувальній команді.

Провідна ідея дослідження ґрунтується на тому, що згуртованість спортивної команди з веслування на човнах «Дракон» відіграє важливе значення у підвищенні ефективності навчально-тренувальної діяльності та змагальної діяльності. Виявлення чинників, що впливають на згуртованість спортивної команди та здійснення цілеспрямованих впливів під час навчально-тренувального

процесу слугуватиме покращенню рівня згуртованості команди веслувальників на човнах «Дракон». Остання обставина також обумовлює практичну значущість обраної теми.

Інформаційною базою виконаного дослідження стало відділення з веслування на човнах «Дракон» Хмельницької обласної дитячої юнацької школи. У дослідженні взяли участь 20 юнаків та дівчат віком 14-16 років, які займаються у групах базової підготовки з веслування на човнах «Дракон»

Для досягнення поставленої мети і розв'язання завдань використано низку **методів дослідження**. Теоретичні методи – аналіз філософської, психолого-педагогічної, навчально-методичної літератури, літератури за проблемою формування згуртованості в різних колективах, зокрема у групі з веслування на човнах «Дракон» - для виявлення чинників, які мають вплив на формування згуртованості у спортивній команді; загальнонаукові методи: аналіз і синтез, індукція і дедукція, формалізація та абстрагування – для формулювання висновків. Емпіричні – діагностичні (анкетування) для встановлення рівня сформованості згуртованості в команді веслувальників. Статистичні – метод середніх величин для визначення середніх значень рівня згуртованості у спортивній команді з веслування на човнах «Дракон», критерій Стьюдента для перевірки ефективності реалізації низки заходів сформованих на основі рекомендацій щодо розвитку згуртованості веслувальної команди в експериментальній групі; графічне відображення даних у вигляді таблиць, діаграм.

Публікація. Окремі результати проведеного дослідження висвітлено в науковій публікації: Хомич В. А., Солтик О. О., Солтик В. О. Роль згуртованості в ігрових видах спорту: зб. тез доповідей IV регіональної наук.-практ. інтернет-конференції Хмельницького національного університету (м. Хмельницький, 25 жовтня 2024 р.). Хмельницький :ХНУ, 2024. С. 43-45.

Доступ: <https://elar.khmnmu.edu.ua/handle/123456789/17157>

Апробація результатів дослідження відбувалася на IV регіональній науково-практичній інтернет-конференції: Фізична культура і спорт, актуальні

питання. м. Хмельницький, 25 жовтня 2024 року. Виступ за темою: Роль згуртованості в ігрових видах спорту.

Структура й обсяг кваліфікаційної роботи. Робота складається з анотацій, переліку умовних позначень, вступу, двох розділів, загальних висновків, списку використаних джерел, додатків. Загальний обсяг кваліфікаційної роботи становить 72 сторінки, із них 62 – основного тексту, 2 додатків на 5 сторінках. Робота містить 2 таблиці, 2 формули, 5 рисунків. Список використаних джерел містить 40 найменування, з них 6 на іноземній мові.

РОЗДІЛ 1 РОЛЬ ЗГУРТОВАНОСТІ У СПОРТІ

1.1 Поняття згуртованості

Важливою характеристикою сучасного суспільства є приналежність людей до певних груп, спільнот, об'єднання людей за різними ознаками та функціями тощо. Причому в одній людині може бути одночасно декілька груп, до яких вона належить, як приклад: трудовий колектив, родина, навчальна група. Приналежність до певної спільноти може бути обумовлене місцем проживання, зокрема мешканці певної громади, певного мікрорайону чи багатоквартирного дому (сусідство). Також об'єднання людей можливе і через заняття певним видом спорту, включення до складу команди. У сучасному житті поширення інформаційних технологій призвело до інших об'єднань людей. Так, великої популярності набуло створення різних груп і об'єднань у Viber, у Телеграм каналах у Facebook тощо.

Не зважаючи на багаточисельні способи об'єднань людей у групи майже у кожній існують певні важливі об'єднувачі чинники, які забезпечують життєдіяльність групи, її ефективне функціонування, міцність та довговічність. Серед таких чинників важливе місце посідає згуртованість групи.

Одним із визначень згуртованості є – здатність концентрувати зусилля для досягнення певних завдань чи вирішення певних проблем, важливих для значних груп людей [32].

Згуртованість як соціально-психологічне явище набуло важливого значення в різних сферах життєдіяльності людей, в тому числі і у трудовій діяльності. Як зазначає С. Голубєв [7] згуртованість в трудовому колективі виступає ключовим показником ефективності взаємодії її працівників. Так, згуртованість трудового колективу характеризує єдність поведінки його працівників, що заснована на спільності інтересів, норм, ціннісних орієнтацій, цілей і шляхів їх досягнення.

Як зазначають Л. Балабанова, О. Сардак [3] згуртованість людей максимізує в колективі ефективність власної взаємодії за рахунок єдності цілей та цінностей, наявності у колективі високого рівня довіри, порозуміння. За поглядами авторів

згуртований колектив характеризують такі ознаки: мала плинність кадрів у колективі через відносно постійний її склад, раціональний розподіл функціональних обов'язків членів трудового колективу, ефективне використання робочого часу та зайнятості працівників, висока трудова дисципліна, наявність зацікавленості усіх учасників колективу у позитивному результаті праці, мінімізація конфліктних ситуацій, тощо.

Водночас занадто висок згуртованість у колективі може мати і окремі негативні наслідки. Занадто висока згуртованість може приводити до появи конформізму у колективі, що зменшує критичність, креативність та ініціативність працівників [3].

Окрім визначення згуртованості в центрі уваги науковців є пошук та виявлення чинників, які сприяють формуванню згуртованості у групі. Так, різними науковцями виділяються: інтегрованість, яка полягає у єдності та злитності осіб групи; мікроклімат, який визначає самопочуття кожної особи у групі та стан її задоволеності; референтність, яка характеризує ступень дотримання особами групи встановлених еталонів, норм, традицій, цілей та цінностей; лідерство, яке відображено можливостями кожного окремого члена групи мати вплив на інших її членів та групу у цілому на напрямку вирішення спільних цілей та завдань; внутрішньо групова активність, яка полягає в активізації діяльності усіх її членів; зовнішньо групова активність – можливість впливати на інші групи в межах більш широкої спільноти.

В свою чергу С. Голубєв [7] виділив чотири ознаки згуртованості колективу: ступінь розвитку організаційної культури; соціально-психологічний клімат; соціальна компетентність керівника; емоційний інтелект.

Водночас організаційна культура може бути продемонстрована через сукупність формальних і неформальних норм, традицій, цінностей, які притаманні працівникам певного трудового колективу. Саме організаційна культура виступає тим головним орієнтиром під час прийняття певних управлінських рішень, забезпеченні контролю за поведінкою працівників, дотриманні належних стосунків і взаємовідносин між працівниками тощо.

Соціально-психологічний клімат характеризує стан людей в середині колективу, зокрема їх самопочуття та відчуття комфортності на робочому місці, рефлексію із загально груповими цінностями тощо. Так, можливі декілька підходів у розумінні соціально-психологічного клімату у трудовому колективі. Зокрема: через ставлення працівника до колективу; через розуміння настрою групи людей; через відображення відносин між людьми та комфортності; через наявність соціальної та психологічної сумісності членів колективу, морально-психологічної єдності, згуртованості, розуміння групових цілей та завдань, наявність спільних ідей, звичаїв та традицій.

Важливе значення у формування згуртованості колективу належить керівнику групи, зокрема наявності у нього соціальної компетентності. Мова йде про те, що керівник повинен володіти певним набором компетентностей, які дозволятимуть йому ефективно керувати колективом, бути позитивно прийнятим усіма членами групи. Не зважаючи на те, чи був обраний або призначений керівник він не завжди може бути лідером, проте задля згуртованості колективу повинен володіти управлінськими здібностями, задля здійснення ефективного керівництва. Це в свою чергу вимагає від сучасного керівника необхідності у постійному розвитку своєї майстерності, підвищення рівня професіоналізму, спрямування зусиль на постійне самовдосконалення.

Емоційний інтелект відображається через здатність розбиратися в емоційній сфері працівників, їх мотиваційній сфері, розуміння емоційного підґрунтя взаємовідносин у середині колективу. У цьому зв'язку важливими стають такі складові емоційного інтелекту як: сприйняття та вираження емоцій; покращення процесів мислення за допомогою емоцій; здатність розуміти свої та чужі емоції; ефективно керувати емоціями.

Іншими словами, емоційний інтелект орієнтований на окремих членів колективу; соціальна компетентність керівника характеризує самого керівника; організаційна культура та соціально-психологічний клімат пов'язують із взаємовідносинами у колективі.

В інтегральному поєднанні цих складових сприяють формуванню загальної згуртованості у колективі, що в свою чергу позитивно відображається на ефективності трудової діяльності працівників колективу.

У роботі [11] Н. Іванова розглядає такий вид згуртованості колективу як групову згуртованість. За визначенням «групова згуртованість означає 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 законами».

За іншим визначенням під груповою згуртованістю розуміють процес групової динаміки, в якій зазначається рівень прихильності окремого члена групи до цієї групи. Поряд із цим згуртованість буде залежати від таких чинників, як сила тяжіння до колективу усіх його членів, можливості дієвого впливу колективної думки, позиції на кожного окремого члена колективу, що сприяє збереження активності усіх членів колективу, та стає перешкодою для виходу із групи.

Є. Ковтун [13] визначив згуртованість трудового колективу через єдність поведінки усіх його членів, яка базується на спільності інтересів, ціннісних орієнтацій, норм, цілей і дій щодо їх досягнення.

Також згуртованість колективу обумовлена ще низкою інших чинників, до яких відносять:

- взаємним тяжінням людей один до одного з метою допомоги або підтримання в напрямку досягнення спільних цілей;
- взаємними емоційними реакціями на різні ситуації або події у колективі;
- відчуттям важливості колективу у збереженні тих чи інших гарантій, відчуттям захищеності.

В залежності від рівня згуртованості Г. Назарова та А. Романов виділяють три типи колективів: згуртований (консолідований), розчленований (слабкозгуртований) та роз'єднаний (конфліктний) [19].

Колектив авторів М. Мальська, О. Бордун, І. Жук [17] розглядаючи згуртованість колективу також виявили цілу низку чинників, що впливають на її формування, зокрема:

- наявність тісної приналежності до колективу;
- можливість колективного впливу на окрему особу групи;
- висока активність кожного учасника у групі;
- відсутність бажань виходу із колективу;
- наявність підтримки один одного в напрямку досягнення спільних цілей;
- спільні емоційні переживання різних ситуацій, які виникають у колективі;
- тісний взаємозв'язок між членами групи;
- наявність солідарності, дружби, взаємодовіри та взаємодопомоги, поваги, взаємної вимогливості, відсутністю сталих антипатій.

Цікаві погляди на формування згуртованості у трудовому колективі виказали К. Камерон та Р. Квін [35]. За їх твердженням згуртованість колективу у значній мірі обумовлена формуванням корпоративної культури. Як зазначають автори наявність корпоративної культури в разі підвищує шанси досягти загальнокомандні цілі та значно підвищує згуртованість колективу.

В свою чергу Д. Елдрідж та А. Кромбі розкрили зміст корпоративної культури як: «унікальний комплекс поглядів, цінностей, переконань, які визначають спосіб об'єднання груп та окремих особистостей в організацію для досягнення встановлених перед нею завдань» [38].

Корпоративна культура охоплює цілу низку елементів значимих для колективу, зокрема: цілі, місію, звички, цінності та традиції, етичні норми, стандарти обслуговування. Також значимі для корпоративної культури дрескод колективу та стиль управління тощо.

І. Кравченко, М. Тихоненко [14] досліджуючи згуртованість учнівських колективів велике значення надали методам і прийомам навчання та також умінням реалізовувати теоретичні знання на практиці. Як відзначають науковці окрім передачі учням знань та формування у них умінь та навичок, велике значення має розвиток в учнів свідомого та творчого ставлення до роботи, грамотне поєднання самостійного розвитку особистості з урахуванням потреб колективу. В подальшому це становитиме підґрунтя для формування згуртованості учнівського колективу.

Автори В. Білошицький, С. Бех, Я. Скуз, С. Стукан [4] сформулювали групову згуртованість у вигляді процесу, в якому група представлена у вигляді зв'язків, що дозволяють зовнішньо задану структуру перетворити в психологічну спільноту, в системний психологічний організм, який живе за своїми законами.

Л. Фестінгер [39] визначив згуртованість через результат дії усіх сил, які впливають на членів групи, з метою утримання їх в її складі. Зовнішні сили розглядаються через привабливість для кожної особи, через задоволеність членством в колективі.

В свою чергу Д. Картрайт [37] розробив власну теоретичну модель згуртованості. Згідно із моделлю в згуртованості науковець виділив чотири основних детермінанти, зокрема: задоволеність учасниками групи власних цілей і потреб; наявність механізмів, які спонукають учасників колективу брати активну участь в її спільній діяльності; напрям і міра оцінювання власного членства у колективі (позитивне або негативне відношення); порівняльний аналіз оцінювання членства в колективі з іншими колективами.

Т. Ньюком досліджуючи згуртованість колективу ввів таке поняття як згода. Так, для згуртованості колективу повинні бути схожі орієнтації усіх членів колективу по відношенню до загально групових цінностей. Також обов'язковою умовою має бути згода на прийняття цих цінностей кожним учасником групи.

Н. Пилат [24] досліджуючи психологічні чинники, що впливають на формування згуртованості у трудовому колективі виділила зв'язок з ціннісно-орієнтаційною єдністю колективу, показниками емоційного комфорту, рівнем психологічного клімату, прагненням підпорядкування, адаптації, ескапізму, виразності у кожного учасника колективу внутрішніх і змагальних мотивів, наявності самоповаги та шанування, мотивів вольового зусилля, прагнення кожної особи до високого соціального статусу та прагнення до управління людьми.

Особливе значення у процесі формування згуртованості в колективі А. Лякішева [16] віднесла спілкуванню у групі. Саме через процес спілкуванню у групі відбувається міжособистісна взаємодія, встановлюються контакти та відносини між людьми. Завдячуючи спілкуванню відбувається організація спільної

діяльності членів групи, вибудовуються єдина стратегія співпраці, узгоджуються власні позиції учасників об'єднання тощо. Поряд із цим люди краще сприймають та оцінюють один одного.

Для групи, яка відрізняється високою згуртованістю притаманні такі характеристики, як: кооперативність, демократичність, досягнення індивідуальних і групових цілей, загальна задоволеність працею та перебуванням у колективі, безпосереднє оцінювання результатів виконаного колективного завдання, загальною та індивідуальною відповідальністю, отриманням колективних результатів праці, наявності схильності групового мислення.

В свою чергу групове мислення також має окремі характеристики, зокрема:

- ілюзію невразливості групи (характерним для цього є переоцінка правильності власних дій, сприйняття ризикованих рішень із захопленням);

- безмежність віри в моральну правоту спільних групових дій (характерним для цього є переконаність усіх учасників групи у моральній бездоганності колективної поведінки, несприйняття критичних оцінок від зовнішніх (сторонніх) осіб;

- ігнорування неприємної або незручної інформації (характерним для цього є повне ігнорування інформації, що не збігається із загальногруповими поглядами);

- негативна стереотипізація сторонніх осіб (характерним для цього є трактування слабкими або невірними цілей і думок сторонніх осіб, конкурентів);

- самоцензура (характерним для цього є необхідність утримування від певних власних оцінок, висловлювань, які можуть йти в розріз із загальногруповою позицією, порушувати групову гармонію);

- ілюзія постійної єдності (уявлення загальної єдності колективу, досягнення зовнішнього консенсусу, внаслідок відсутності альтернативних висловлювань, сприйняття мовчання як знаку погодження, що в свою чергу сприяє швидкому прийнятті рішень, оперативному вирішенні проблем).

С. Стойко [29] на прикладі туристичного підприємства визначив низку чинників, які сприяють формуванню згуртованості колективу, зокрема:

- справедлива оплата праці усіх працівників групи;

- гідні умови праці;
- шанобливе ставлення керівництва до кожного працівника;
- прозора та зрозуміла система мотивації;
- дієва система нарахування премій;
- позитивний морально-психологічний клімат в колективі;
- повна довіра та відкритість з боку керівництва;
- можливість професійного зростання та наявність перспектив кар'єрного росту;
- стимулювання учасників групи з метою підвищення кваліфікації.

В свою чергу постійне включення усіх членів до такої згуртованості колективу призводить до формування в учасників групи відповідних якостей, на кшталт:

- уміння слухати та здатність співчувати;
- уміння знаходити спільну точку зору, наявність спільних цінностей та інтересів;
- готовність надавати допомогу іншим;
- дотримання чіткої та зрозумілої позиції;
- відкритість та гнучкість;
- прагнення уникати конфліктних ситуацій.

Водночас на шляху формування згуртованості групи можуть поставати ціла низка різних перепон та перешкод. Зокрема, наявність в окремих осіб бажання домінувати, постійно брати участь у суперечках, безапеляційні, необґрунтовані заяви, необ'єктивне оцінювання сторонніх ідей або поглядів, як невірними або поганими (шкідливими); звичка вважати себе завжди правим; наявна потреба завжди брати верх та завжди перемагати. Часто для таких осіб характерні наявність таких негативних якостей, як апатія, нудьга, байдужість.

Зважаючи на вищезазначене формування згуртованості в групі є досить складним завданням. Не завжди вдається успішно сформувати згуртовану групу. Для цього вкрай важливим є наявність відповідних умов:

- особи, які долучаються до певної групи та виконують задане завдання, повинні бути фахівцями за визначеним фахом;

- важливим є наявність в учасників групи певного досвіду та практики за визначеною діяльністю, наявність задатків (талантів) та схильностей до роботи;

- позитивним є можливість впливу на прийняття колективних рішень окремими особами; це в свою чергу підвищує зацікавленість учасників групи до забезпечення загальної справи;

- корисною є наявність в учасників групи схильності до творчості; причому дієвим є можливість систематично застосовувати творчі задатки до виконання певних загальногрупових завдань.

Представлені матеріали дозволяють окреслити чинники, які впливають на формування групової згуртованості:

- наявність у кожної особи групи потреби до певних переваг, які надає членство у цій групі;

- розмір групи має бути такий, що дозволяє досягати поставлених цілей та завдань;

- усі учасники групи мають відчувати просторову близькість;

- у групі мають бути обов'язково приклади досягнення спільних цілей;

- у групі має бути передбачена можливість захисту загальногрупових цінностей;

- для учасників групи має бути наявна психологічна сумісність;

- учасники групи мають досягати згоди щодо цілей та завдань;

- усі особи групи повинні мати можливість широкого спілкування і взаємодії між собою;

- прийнятна для усіх позиція та справедливий розподіл статусу у групі;

- переважання у демократичних відносин та взаємодії у групі;

- позитивна думка один про одного у групі.

Разом із тим згуртовані групи не формуються одномоментно. В загальному вигляді процес формування згуртованості проходить чотири стадії. До таких стадій відносять: прийняття членами групи один одного; розвиток комунікацій і розробка

механізму прийняття групових рішень; формування групової солідарності; прагнення до максимізації загальногрупового успіху.

Для кожної із стадій наявні певні характеристики. Так, на першій стадії усувається відчуження і недовіра у відносинах між членами групи, поступово формується готовність співробітничати. На другій стадії розширюються та інтенсифікуються комунікації, спілкування стає більш відверте. На цьому етапі група стає здатна до прийняття колективних рішень. Під час третьої стадії зростає довіра і зміцнення почуття групової ідентичності. Особи які належать до певної групи відчують задоволеність перебуванням у групі, також спроможні допомагати один одному. Для четвертої стадії характерним є раціональне використання індивідуальних здібностей, реалізація власних можливостей, взаємодопомога. Також на завершальній стадії дієвим є неформальний колективний контроль за виконанням групових завдань. Поступово відбувається переміщення акценту з міжособистісної солідарності і підтримки на загальну справу.

Відомі також інші види поділу згуртованості на стадії. Так виділяють: орієнтаційну, взаємоадаптаційну та стадію згуртування (консолідації). Розглянемо кожну із них більш детально.

До першої орієнтаційної стадії відносять початковий рівень розвитку колективу – етап становлення. На цій стадії розвитку згуртованості відбуваються певні зміни у взаємовідносинах між членами колективу. Так проста група людей поступово перетворюється на групу, яка має спільні цілі і завдання. Кожен член колективу намагається знайти власне місце в новій для нього групі людей. Відбувається це зазвичай через цілеспрямовану орієнтацію та самоорієнтацію. В свою чергу цілеспрямована орієнтація здійснюється керівником групи шляхом підбору кадрів та їх розташування (розміщення) у групі, докладним інформуванням про цілі та завдання групи, плани та умови праці. Розподіл кадрів є важливий елемент цілеспрямованої орієнтації. Набагато краще, коли на окремих взаємопов'язаних місцях з'являються особи, які симпатизують один одному, як наслідок у такій групі появляється психологічна комфортність, також в ній наявні

позитивні емоції, люти в таких групах краще розуміють один одного. А це в свою чергу позитивно відображається на загальних результатах діяльності.

Як правило цілеспрямована орієнтація доповнюється самоорієнтацією. Самоорієнтація не завжди відбувається в унісон із цілеспрямованою орієнтацією. При занадто високій самоорієнтації, завищеній суб'єктивності, орієнтаційний процес може суттєво затягнутися, стати дещо проблемним станом колективу. Можуть мати місце негативні наслідки, які роз'єднують колектив та негативно впливають на його ефективність діяльності.

Для другої взаємоадаптаційної стадії характерним є формування в усіх членів колективу єдиних установок поведінки. Це може відбуватися за двома сценаріями: під цілеспрямованим впливом керівника або шляхом самоадаптації. Під час самоадаптації особи часто застосовують імітацію та ідентифікацію в напрямку приналежності до колективу. Під час імітації окрема особа на підсвідомому рівні переймає форми поведінки інших людей, реагує на певні ситуації однаково з іншими членами колективу. Іншими словами в особі відбувається самоналаштування власної поведінки за рахунок механічного копіювання. Проте такі дії не завжди призводять до позитивних результатів.

На відміну від імітації, ідентифікація це свідоме дотримання визначених норм та зразків поведінки, налаштування власної поведінки до встановлених стандартів. Все ці зміни відбуваються за результатами спостережень за іншими людьми та прийняттям власних рішень. Друга стадія формування згуртованості колективу відповідає середньому рівню розвитку колективу. Ще однією відмінною рисою цієї стадії згуртованості є формування активу колективу. До активу відносять ініціативну групу людей, які усвідомлюють вимоги керівництва і допомагають в організації діяльності колективу. Також важливо щоб кількість активістів поступово збільшувалась через залучення до активу інших членів групи.

Третій стадії згуртованості, стадії консолідації, характерне досягнення етапу колективної зрілості. Якщо в межах колективу окремі групи мають цілі, які не суперечать загальним груповим цілям, то процес згуртування колективу відбувається дуже швидко. Працівники сприймають колективні завдання як свої

особисті, відповідно формується належна ідейна єдність, плідна співпраця. Змінюється роль керівника. На цій стадії він виступає не як якась зовнішня сила, а як людина, яка також втілює загальні цілі та цінності колективу.

У праці [20] представлена формула 1.1 за допомогою, якої можна розрахувати індекс згуртованості:

$$1.1) \quad Z_{\text{гр}} = \frac{B}{\frac{1}{2} * N * (N-1)} ;$$

де: $Z_{\text{гр}}$ – індекс згуртованості;

B – кількість взаємних позитивних виборів;

N – загальна кількість можливих виборів у колективі.

Відповідно із представленою формулою індекс згуртованості колективу буде зростати разом із збільшенням кількості позитивних виборів. Водночас індекс згуртованості колективу буде вище тоді, коли буде ближче наблизитися до одиниці. За цим індексом можна також охарактеризувати внутрішню емоційну атмосферу колективну. Також за результатами психологічних досліджень було виявлено високий зв'язок між ефективністю професійної діяльності та високим індексом згуртованості.

Близьким за значенням до індексу згуртованості є індекс інтеграції $I_{\text{гр}}$ (дивись формула 1.2).

$$1.2) \quad I_{\text{гр}} = \frac{1}{\text{кількість членів групи, які не отримали жодного вибору}} ;$$

Цей індекс вказує на те наскільки група має здатність зберігати свою структуру як одне ціле. За формулою визначається через відношення одиниці до кількості осіб групи, які під час оцінювання не отримали жодного вибору.

Якщо під час діагностики індексів згуртованості та інтеграції будуть отримані низькі бали, це буде вказувати на наявність емоційних міжособистісних конфліктів, прихованих несприятливих чинників у колективі.

Загалом ця інформація є надзвичайно важлива для керівника групи. Досить часто керівники мають справу з колективами, які мають низьку згуртованість. При

отримані низьких коефіцієнтів керівнику важливо розробити відповідний стиль і методи керівництва, який дозволить підвищувати згуртованість. А це в свою чергу сприятиме покращенню ефективності управління. Корисними є застосування соціометричної методики, яка може надати корисну інформацію та допомогу щодо упорядкування міжособистісних відносин у колективі, знайти причини різних поглядів у групі, вчасно попередити та передбачити виникнення небажаних конфліктів у групах.

В залежності від виду згуртованості колективи можуть мати різні рівні згуртованості: згуртовані, розчленовані та роз'єднані.

Для кожного із видів колективів характерні окремі ознаки. Так для згуртованого колективу відмінними рисами є стабільність та постійність складу, підтримка між особами колективу дружніх контактів не лише в робочий час, а також і в позаробочий час. Для таких колективів характерним є високий рівень трудової дисципліни, як наслідок високі показники економічної діяльності. Поряд із цим у таких групах формується колективна самосвідомість, яка полягає в усвідомленні кожною особою себе як учасника спільноти, для якої важливими є усвідомлення загального «ми», усвідомлення своєї приналежності до цього колективу та відмінності від інших.

В розчленованому колективі в межах однієї групи можуть бути сформовані декілька інших соціально-психологічних груп, які неприємно налаштованих один до одного, та мають великі розбіжності за показниками ефективності професійної діяльності.

Для роз'єданого колективу характерним є низький рівень взаємовідносин, вони як правило виключно в межах функціональних обов'язків. В свою чергу соціальнопсихологічні контакти взагалі не розвинені або розвинуті дуже слабо. В такому колективі часто виникають конфлікти. Також для розчленованих і роз'єднаних колективів з низькими показниками згуртованості характерні конформізм, поширення чуток, підвищена сугестивність, поширення упереджених відносин, емоційна нестійкість.

В цілому згуртований колектив може складатися з різних людей, які можуть бути не схожі, різного віку і освіти, смаками і уподобаннями тощо. Найголовнішою умовою залишається наявність спільної мети. Важлива роль керівника з усіх наявних членів групи створити єдину, злагоджено та ефективно працюючу систему. Для цього значно зростає роль керівника колективу. Якщо йому вдається створити згуртований колектив, то люди у ньому працюватимуть не лише заради грошової винагороди, а також за ідею, і така організація неодмінно досягне успіху.

Згуртованість колективу можна розглядати, як чарівний засіб, завдяки якому вирішуються найскладніші завдання і кожен учасник групи відчуває себе як частина єдиного цілого. Серед важливих ознак згуртованого колективу є значення мікроклімату у групі. Якщо працівники приходять на роботу з радістю і натхненням, вони демонструють кращі результати порівняно з тими, що вимушені працювати у некомфортних а іноді конфліктних та складних колективах.

Якщо атмосфера в організації нагадує тераріум, то всі зусилля людей будуть спрямовані не на пошук адекватних шляхів розв'язання завдань, а на сварки, суперечки, інтриги, з'ясування відносин між колегами.

На відміну цьому у здоровій команді, де панує доброзичливий мікроклімат, учасники групи готові підтримати колегу не лише під час вирішення виробничих питань, а також в інших життєвих обставинах, допомагають долати різні труднощі.

На роботі людина задовольняє власні потреби за рахунок визнання його цінностей та інтересів, забезпечення безпеки та комфорту.

Особливу роль у формування групової згуртованості Н. Лапшова віднесла груповій мотивації [15]. Проведені вченою дослідження доводять що задоволення індивідуальних мотивів кожним членом групи не є настільки важливим аспектом згуртованості колективу, як спрямування усіх на реалізацію спільної мети, наявність загальної групової мотивації.

Велику роль у згуртованості колективу відіграють міжособистісні чинники, такі як симпатія, сумісність характерів. Серед організаційних чинників згуртованості важливим є прийняття членами колективу загального регламенту, дотримання норм і корпоративної культури.

Відповідно за рівнем згуртованості групи можуть суттєво різнитися один від одного.

Так, для гарного згуртованого колективу характерними є риси: наявність спокійного доброзичливого емоційного фону, відчуття себе частиною цілого, належністю до установлених у колективі цінностей, цілей і норм, присутністю командного духу.

Кожен із учасників групи відіграє також важливу роль. Керівник бере на себе важливі функції у згуртуванні групи. Працівники із радістю йдуть на роботу, з впевненістю в тому, що зможуть підтримати колег у будь-яких складних ситуаціях. В свою чергу демократичний стиль спілкування полегшує розв'язання різних проблем та прийняття ключових рішень. В такому колективі наявні дружні неформальні стосунки, які не тільки розхолоджують працівників, а навпаки сприяють правильному та справедливому розподілу робочого навантаження, роблять працівників більш старанними та відповідальними у своїх діях.

Поряд із цим між членами групи панує довіра. Кожен учасник групи відчуває себе захищеним від можливих претензій і образ. Згуртованість колективу суттєво допомагає не лише при роботі та вирішенні внутрішньогрупових завдань, також має вагомим значення при протидії із зовнішніми викликами або сторонніми проблемами. Так, кожен працівник згуртованого колективу має відчуття, що він не залишиться наодинці без допомоги в разі виникнення проблем різного роду. Він розуміє, що його колегам не однаково, в якому він положенні, і що колеги неодмінно прийдуть йому на допомогу.

Безумовно згуртований колектив має низку переваг, до яких відносять:

- зростання якості роботи, виробництва, освітнього процесу тощо;
- підвищення ділової активності;
- прискорення обміну інформації, причому у різних напрямках, між колегами, між керівництвом;
- покращується моральний стан групи;
- краще розв'язуються проблеми, які у незгуртованих колективах як правило ігноруються або замовчуються;

- у такому колективі відкривається більше можливостей для зростання;
- у кожної особи формується відчуття причетності до спільної справи;
- зростає осмисленість робочого процесу, який стає також менш одноманітним та люди у ньому отримують більше задоволення від роботи;
- формується сприятливе середовище для зростання компетентних висококваліфікованих кадрів;
- люди у згуртованому колективі мають більше можливостей для розкриття власних талантів, причому можуть мати винагороду за виконання роботи як фінансову так і моральну;
- виникають надійні гарантії зайнятості;
- працівники у такому колективі в більшій мірі прагнуть до інтелектуального розвитку та саморозвитку.

На відміну від згуртованого колективу незгуртований також має свої характерні особливості, зокрема:

- люди, які належать до однієї групи, суттєво різняться за рівнем культури, професійною підготовкою, особистісними якостями;
- між членами колективу відсутнє взаєморозуміння;
- присутність окремих людей у колективі викликає дратівливість та невиносимість;
- керівництво не здатне чітко ставити завдання, або навпаки дає такі вказівки, які суперечать одне одній;
- весь колектив працює лише на одному окладі, та відсутню будь-яка фінансова мотивація за високі результати праці; відповідно у співробітників втрачається бажання працювати краще, удосконалюватися у професійній діяльності, бажання щось змінювати на краще у своїй роботі;
- водночас може бути несправедлива мотивація, коли спровокує нездорове суперництво; одні працівники отримують більше заохочення за дріб'язкові справи, а інші, які виконують значно важливішу і відповідальнішу справу, залишаються з меншими заохоченнями;

- відсутній чіткий розподіл обов'язків у групі, де усі працівники займаються різними роботами потроху дублюючи один одного; часто в такому колективі відсутні посадові обов'язки; працівники відіграють роль «багатоверстатників», які одночасно вирішують багато завдань; як наслідок люди втомлюються від такої організації праці, виконують її неефективно з помилками;

- керівник часто нехтує своїми обов'язками, зокрема управлінською функцією, при цьому усі завдання і рішення покладає на підлеглих; водночас при виникненні складних обставин відповідальність перенасить на підлеглих, знімаючи її з себе;

Окресливши відмінності між згуртованим і незгуртованим колективами розглянемо, з якими основними проблемами стикаються у колективах.

Проблема 1. Колектив розділяється на дрібні колективи з неоднорідними поглядами і мисленням. Така проблема часто виникає при збільшенні чисельності групи. Також частими причинами таких розділень можуть виступати міжособистісні чинники (симпатії, антипатії, старі конфлікти або навпаки дружні відносини з дитинства, недовіра до нових членів колективу, бажання окремих осіб підійнятися вгору по службовій сходах за рахунок своїх колег тощо). В таких умовах колектив розхитується та починає працювати неефективно.

Проблема 2. Керівник своїми неграмотними та невмілими діями сам поступово розвалює колектив, через налаштування людей один проти одного, як наслідок зростає конфліктність у колективі. Інколи керівник спеціально сам ініціює інтриги та маніпулює людьми, заводить улюбленців та неугодних, здійснює оцінювання людей не за професійними діями та досягненнями а на основі власних особистісних уподобань. Усі ці дії суттєво знижують згуртованість колективу.

Проблема 3. Відсутня спільна мета, яка надихає і згуртовує усіх членів групи. Часто у групах виникає ситуація, коли кожен починає займатися своїми справами інколи за рахунок часу приділеного для головної діяльності. Визначити загальну спільну мету, яка буде пріоритетна для усіх членів групи стає важливим завданням керівника.

В різних наукових дослідженнях визначають рівні згуртованості колективу. Так, було запропоновано користуватися наступною градацією: протиборство, індивідуалізм, сумісність, команда, родина.

Протиборство розглядається як найнижчий рівень згуртованості групи. У такій групі люди не лише не вважають свою групу одним цілим, а навпаки діють один проти одного. В такому об'єднанні не можливо досягти високих показників ефективності. Зручніше таким людям працювати окремо, а не разом.

Для рівня згуртованості, який відповідає індивідуалізму, кожен член групи в певній мірі дистанційований один від одного. Люди повноцінно не відчують себе учасниками єдиного колективу, в цій групі кожен виступає сам за себе, і така група не є єдиним цілим. Проте на відміну від першого виду згуртованості на рівні індивідуалізму відсутні взаємні інтриги та конфлікти. В даному об'єднанні члени групи вже не заважають один одному у виконанні професійних дій, проте і не надають допомоги.

Для групи, у якої згуртованість знаходиться на рівні сумісність, особи конфліктують дуже рідко, мають схильність співпрацювати один з одним, та мають певне бачення загальногрупових цілей та завдань. В такій групі наявний мотивуючий чинник, який полягає у тому, що в такому колективі людям працювати просто зручно. Проте головною перепорою у підвищення згуртованості у групі є відсутність прагнення реалізовувати загальнокоментні цілі за рахунок спільної діяльності.

Значно вищий рівень згуртованості характерний для такого об'єднання як команда. Для більшості завдань, які приходиться вирішувати у житті, такий рівень згуртованості групи є цілком достатнім. У команді усі члени відчувають себе повноцінними особами і у достатній мірі усвідомлюють важливість спільної діяльності. Тут присутня командна робота та розумний і справедливий розподіл відповідальності. В такій групі мотивація працює ефективно. Кожен розуміє що його досягнення сприяють просуванню колективу вперед, і ці зусилля кожного матимуть якусь відзнаку, винагороду. Цілі для командного рівня згуртованості стають більш глобальними для усієї групи.

Найвища стадія згуртованості колективу носить назву родина. Головною ознакою такої згуртованості є те, що члени цього об'єднання стають не лише як команда, а як сім'я. В такій групі люди цінують і поважають один одного, постійно турбуються за своїх колег. Готові завжди підставити плече, захистити та допомогти. Проте крайня стадія такої згуртованості може мати і негативні наслідки. Інколи можливі випадки коли хтось прикриває іншого, замовчує певні проблеми або помилки, приховує окремі негативні випадки або ситуації. В такому випадку може постраждати загальна справа.

Розглянувши основні відомості щодо визначень згуртованості та її прояву у різних групах людей далі перейдемо до аналізу згуртованості на прикладі видів спорту.

1.2 Особливості згуртованості у командних видах спорту

Зважаючи на велике значення командної згуртованості для досягнення вагомих спортивних результатів в різних видах спорту цей феномен став предметом досліджень багатьох науковців.

Як зазначають Р. Вейнберг, Д. Гоулд [25] згуртованість та добрий психологічний клімат дозволяє тренерам досягати значних зрушень не лише в змагальній діяльності, а і в тренувальному процесі, за рахунок підвищення емоційного стану та взаємодопомоги між спортсменами.

О. Шалар, Є. Стрикаленко, В. Гузар [34] зазначили що формування згуртованості та психологічного клімату в команді має особливе значення, оскільки виступає як засіб психологічної стійкості, як окремого спортсмена, так і команди в цілому. В свою чергу автори визначили низку об'єктивних та суб'єктивних чинників, які сприяють формуванню згуртованості у команді, зокрема: успіх спортивної діяльності, вікові показники, почуття та настрої, мотиви, потреби і стосунки між спортсменами. Також на згуртованість у команді має вплив цілеспрямованої педагогічної роботи самого тренера команди.

Надзвичайно цінними є результати досліджень О. Шалар, Є. Стрикаленко, В. Гузар [34] де автори провели порівняння між командною згуртованістю та рівнем спортивної майстерності. Виявляється, що підвищення спортивних результатів, підвищення спортивної кваліфікації супроводжується зростанням оцінки успіху сумісної діяльності покращенням ціннісно-орієнтованої єдності колективу. За рахунок співпраці вирішується вихід із низки конфліктних ситуацій.

Згуртованість має низку характерних ознак в ігрових видах спорту, зокрема характеризується міцністю зв'язків між членами команди, вказує на єдність групи. У спортивному колективі також існує тяжіння між членами групи та усі учасники зосереджують свої зусилля для досягнення загальних цілей групи. Виходячи із цього для того щоб у всіх членів команди появилось одне загальнокомандне почуття необхідно максимально зблизити потребу всіх членів команди, створити атмосферу, де всі члени команди бажають досягти однієї спільної мети.

Цікаві результати щодо впливу згуртованості на спортивну діяльність виявили англійські психологи Девід Понсоби та Моріс Яфер. Так, науковцями було встановлено, що у складних ігрових ситуаціях гравці частіше роблять передачу м'яча тим своїм партнерам по команді, до яких відчувають кращу симпатію та повагу. Водночас Г. Ленк провів інші дослідження, якими довів, що досягнення високого спортивного результату можливе навіть при наявності певних конфліктних ситуацій у команді. Ю. Клещов також вказав на те, що згуртованість може мати і негативні наслідки, зокрема під час високої згуртованості гравці команди починають більше піклуватися за збереження добрих дружніх відносин із товаришами по команді, ніж про досягнення високих спортивних результатів.

Значний доробок у дослідження згуртованості у спортивній діяльності вніс А. Керрон [36]. Науковцем було обґрунтовано чотири чинники, які мають вплив на розвиток згуртованості у людей, які активно займаються фізичними вправами. До таких чинників було віднесено: чинники середовища, особистісні чинники, командні чинники та чинники керівництва. В свою чергу чинники середовища мають найбільш загальний характер оскільки вказують ті зовнішні важелі, які сприяють формуванню згуртованості спортивного колективу. До таких чинників

відносяться: спортивні стипендії або премії, різні контракти, регламент змагань, який визначає ігровий час тощо. Чинники середовища є відносно постійними і можуть застосовуватися як до окремого члена групи так і до всієї команди.

На відміну від чинників середовища особистісні чинники формування згуртованості мають високу варіативність. Загалом до цих чинників відносять індивідуальні характеристики членів спортивної команди, наприклад мотиваційні чинники участі у спортивних змаганнях. Науковець Басс виділив три мотиви: завдання, афіляції, самомотивації, які тісно пов'язані із згуртованістю. Так, спортсмени із високою мотивацією зумовленою завданнями мають кращий розвиток групової згуртованості. Спортсмени із високою мотивацією афіляції мають кращий розвиток соціальної згуртованості. В свою чергу самомотивація означає здатність отримувати задоволення під час виконання роботи.

В свою чергу Б. Такман [30] визначив чотири етапи згуртованості спортивної команди: формування, штурмування, нормування та виконання.

Проблема згуртованості команди набуває великого значення, коли тренеру потрібно додати гравця до існуючої команди. Існує багато прикладів того, коли сильний гравець не може реалізувати себе в повній мірі в новій команді. І навпаки слабших гравець попадаючи в новий колектив демонструє дуже гарні результати. Зазвичай причиною цього є психологічна сумісність з іншими гравцями. В першому випадку, коли гравець не зміг себе ефективно реалізувати, причиною могла бути погане взаєморозуміння із партнерами. В другому успіх гравця обумовлюється наявністю доброї згуртованості у колективі та психологічною сумісністю з гравцями.

Розглядаючи більш детально сумісність, як складову згуртованості, можна виділити кілька чинників:

1. Функціональна сумісність спортсменів, тобто спорідненість психологічних та психофізіологічних показників, що сприяють покращенню групової ігрової діяльності. Так можливі різні варіанти, в одного гравця реакція може бути повільна та неточна. А в іншого навпаки, дуже швидка. У випадку виконання спільної ігрової комбінації такі гравці будуть по різному оцінювати ситуації і відповідно діяти.

Відповідно у грі такі гравці не матимуть високої сумісності та будуть мало ефективними в реалізації ігрових ситуацій.

Також потрібно не лише враховувати функціональні зв'язки в середині спортивної команди, а також динаміку їх використання, напрям інформації (односторонній або взаємний) та її характер. Все це в сукупності обумовлює функціональну сумісність та сприяє кращій взаємодії гравців. А це в свою чергу позитивно відображається на майбутній спортивній діяльності, вирішенні тактичних завдань, що в підсумку відображається на спортивній майстерності команди.

2. Характер міжособистісних відносин між членами команди. Неодноразово у спортивній практиці траплялися випадки, коли команда слабша за рівнем техніко-тактичної майстерності, отримує перемогу над більш сильнішою командою. Головним чинником, що допоміг вибороти перемогу, стала дружба та моральна згуртованість у команді між її членами. Саме позитивна система особистісних відносин сприяє підвищенню зацікавленості учасників команди у результативності змагальної діяльності, появі емоційної задоволеності від перебування в цьому спортивному колективі. Сумісність в особистісному аспекті досягається через спорідненість установок, почуттів, моральних принципів, звичок тощо.

Багато тренерів враховуючі особливості міжособистісних відносин змогли досягти високих спортивних успіхів у підпорядкованих командах. Причому важливо враховувати особливості міжособистісних відносин одночасно із психофізіологічною сумісністю. В комплексі це дасть можливість тренеру більш ефективно керувати спортивною командою.

3. Соціальна сумісність полягає в однаковому розумінні соціальних норм і установок, дотримання вимог і правил, єдність цілей, мотивів та потреб усіма членами колективу.

4. Також велику роль в забезпеченні згуртованості команди відіграє психологічна сумісність її членів. Психологічна сумісність полягає у здатності усіх учасників команди ефективно взаємодіяти за рахунок оптимального поєднання психологічних якостей, рис і характерів. Важливе значення має подібність в членів

команди прояви уваги, розвиток мислення, пам'яті, рівня суб'єктивного контролю, властивостей інтелекту та інших психологічних якостей.

Завдяки психологічній сумісності стає можливим встановлення позитивних стосунків між спортсменами команди, які базуються на ціннісних орієнтаціях, дотриманні загальнолюдських норм моралі, спільному розумінні та відношенні до добра і зла. На психологічну сумісність також має вплив і комунікативна поведінка членів групи.

5. На стан згуртованості колективу має вплив психофізіологічна сумісність. Під психофізіологічною сумісністю розуміють синхронність психологічних реакцій, схожість членів команди, однаковий темп рухових дій. На психофізіологічну сумісність має вплив рівень прояву психічних процесів: сила, врівноваженість, швидкість переключення. Впливають також фізичні та фізіологічні характеристики, зокрема довжина тіла, сила, витривалість, швидкість, координація тощо. Психологічна сумісність також залежить від пізнавальних психічних процесів. Окремі науковці вказують на важливу роль фізіологічної та біологічної сумісності у формуванні згуртованості колективу.

Оригінальну модель згуртованості запропонував А. Керрон [36], яка будується на 2 показниках: прагненні членів команди виконувати поставлені завдання (згуртованість завданням) та потребі членів колективу формувати та підтримувати міжособистісні зв'язки (соціальна згуртованість). Ці показники важливі і кожен відіграє певну роль у формуванні згуртованості. Перший сприяє груповій інтеграції через сприйняття кожним окремим членом групи її єдності; другий сприяє особистій прихильності через бажання кожного члена групи залишатися у ній. Іншими словами такий вид згуртованості можна порівняти із командною роботою та командним духом.

Інші науковці розглядають згуртованість спортивної команди через міжособистісну привабливість гравців, дружні стосунки між гравцями, взаємну симпатію, формування доброзичливої психологічної атмосфери в команді та її цілісності.

О. Пашкова, А. Телегей [23] у своїх дослідженнях відзначають велику роль у формуванні згуртованості спортивної команди тісну співпрацю тренера і спортивного психолога. Окрім того, науковці зазначають, що фізична та техніко-тактична підготовка спортсменів (на прикладі футболістів) повинні бути спрямовані не лише на удосконалення індивідуальних умінь та навичок, окремих психологічних властивостей спортсменів, а понад усе мають бути направлені на забезпечення високої якості виконання командних дій та реалізацію загальнокомандних завдань. Ці усі зусилля разом із психологічною підготовкою, спрямованою на досягнення командного результату, у підсумку сприятимуть підвищенню рівня згуртованості спортивної команди.

Причому тренер зі свого боку визначає командну мету, з урахуванням можливостей кожного гравця команди, допомагає визначити та зрозуміти особистісний внесок кожної особи у досягненні загального командного результату. Поряд із цим психолог зі свого боку долучається до формування згуртованості спортивного колективу за рахунок проведення тренінгової роботи. Також корисними є групові заняття з формування навичок розв'язання конфліктів, здатності відчувати партнерів по команді, навчання щодо формування спільної мети тощо.

На важливому значенні психолога у формування згуртованості спортивного колективу зазначається у інших дослідженнях. Так, О. Осіпова [22] наголошує на наявності у спортивних іграх високого рівня динамічності, емоційної напруги, командної роботи разом із стратегічним мисленням, що підкреслює важливе значення участі спортивного психолога у супроводі спортивної підготовки ігрової команди, зокрема згуртованості колективу. В цьому аспекті велику роль відіграє моніторинг психологічного стану, підготовка та налаштування спортсменів, психологічне консультування, а також психологічний супровід команди. Автором доведено дієвість таких психологічних методик, як: групова психотерапія, когнітивно-поведінкова терапія та ментальні тренувальні програми.

Аналізуючи проблему згуртованості спортивної команди можна розглянути такий феномен як задоволеність командою, оскільки в цих поняттях є багато спільного.

Також рівень згуртованості залежить від задоволеності окремих учасників перебуванням у спортивній команді. В свою чергу збільшення згуртованості можна досягати за рахунок підвищення ролі та впливу окремих осіб на діяльність команди в цілому. Важливий показник згуртованості є стабільність складу спортивної команди. Стабільність характеризується плинністю кадрів у команді. Загалом спортивна команда характеризується відносно стабільним складом під час тривалого періоду тренувального процесу. Як правило той спортивний колектив, який є більш стабільний, згуртований в кінцевому рахунку буде більш успішний. Окрім стабільності щодо складу осіб спортивної команди, такий колектив є більш стійкий до розриву у порівнянні із командами із низькою згуртованістю.

Ознакою згуртованості є постановка групових цілей. Тобто у згуртованому спортивному колективі цілі ставляться до усієї команди. Кожен член команди прикладає власні зусилля, спрямовані до досягнення загальної спільної мети.

Цікавими є дослідження згідно яких участь у спортивній команді, яка відрізняється високим рівнем згуртованості, позитивно відображається на формуванні особистісних якостей самих спортсменів. Так, спортсмени, які в подальшому житті перестають займатися спортом, проте в подальшій трудовій діяльності відрізняються кращою дисциплінованістю, рідше запізнюються на роботу, менш конфліктні і більше адаптовані до спільної командної роботи.

Водночас існують низка перешкод, які заважають формуванню згуртованості в колективі. Найпоширеніші є зіткнення осіб у спортивній команді, поява конфліктів, порушення спілкування між членами спортивної команди, або між членами команди та керівником (тренером); боротьба за владу (лідерство) одного або кількох членів команди, незгода із загальногруповими цілями.

На противагу цим перешкодам корисними для формування згуртованості є обговорення всередині спортивного колективу ролі тренера та членів команди, спільне вирішення соціальних питань. За рахунок цього учасники спортивного

колективу стають більш відвертими та відкритими, комунікабельними та більш уважними один до одного.

Особливу роль у формуванні згуртованості відграють ті види спорту, які пов'язані зі ризиками, збільшеними можливостями травмування. Як правило в таких спортивних командах особи, які відчують спільну небезпеку, більш об'єднанні та краще вболівають та підтримують один одного.

Водночас заняття спортом допомагають людям краще розкриватися, вільно розвиватися на тренуваннях; такі спортсмени стають більш відкриті, довірливі та доброзичливі.

У процесі формування згуртованості важливим механізмом є групова думка. Головна цінність групової думки полягає в тому, вона допомагає організувати дію інших механізмів у напрямку формування згуртованості. Для підвищення дієвості групової думки варто визначати окремих осіб, які в найбільшій мірі відповідають кращим стандартам і вимогам спортивної команди. В подальшому ці особи можуть служити прикладом, взірцем для інших членів команди, тим самим підвищуючи механізми згуртованості.

Висновок до першого розділу

1. Під згуртованістю розуміють об'єднання певної групи осіб навколо визначених ідей спільних цінностей, що дає можливість для усієї групи концентрувати зусилля, спрямовані на досягнення конкретних завдань, вирішення важливих для цієї групи людей проблем тощо.

2. Згуртованість колективу є важливе соціальне явище, яке має величезний вплив на діяльність певних колективів, груп, об'єднань людей, та має низку характерних рис, зокрема:

- наявність єдиної мети і спільної діяльності, спрямованої на її досягнення;
- рівні права в усіх членів колективу;
- відповідальність кожної особи перед усім колективом і наявність взаємної відповідальності колективу загалом перед кожним її членом;

- створення сприятливого середовища, в якому наявні умови для розвитку і самовдосконалення індивідуальних якостей кожної особи;

- відчуття задоволеності від спільних результатів діяльності колективу тощо.

3. Згуртованість має великий вплив на діяльність спортивних команд, зокрема на ефективність змагальної діяльності. Особливе значення згуртованість має в ігрових видах спорту, де загальний успіх команди залежить від ефективної діяльності кожного окремого гравця, так і від результативності їх спільної взаємодії. Теоретичний аналіз спеціальної літератури показав, що згуртованість групи може мати як високий позитивний вплив на діяльність групи, водночас може мати і негативні впливи. Тренеру, як керівнику спортивної команди, належить велика роль у формуванні згуртованості спортивного колективу, як під час тренувального процесу так і у процесі змагальної діяльності.

РОЗДІЛ 2 ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ЗГУРТОВАНOSTІ У ВЕСЛУВАННІ НА ЧОВНАХ «ДРАКОН»

2.1 Методи та організація дослідження згуртованості у веслуванні на човнах «Дракон»

2.1.1 Обґрунтування методів дослідження згуртованості спортсменів веслувальників

Зважаючи на широкі соціальні прояви такого явища, як згуртованості спортивного колективу у науковій школі наявні значні можливості щодо його дослідження. Так, для дослідження згуртованості можна обирати, як пасивні методи дослідження так і активні. З пасивних методів найпоширенішим є спостереження. Зацікавлена особа може певний час спостерігати за діями команди, слідкувати за відносинами у спортивній групі за характером спілкування. Розглядаючи метод спостереження на прикладі виду спорту веслування на човнах «Дракон» дослідника може цікавити не лише поведінка і взаємовідносини спортсменів у своїй команді, великий інтерес може становити спостереження за діями команди супротивника, або інших конкурентів. Ця інформація може слугувати для грамотного налаштування членів свого спортивного колективу для відповідальних змагань. Корисними у вивченні згуртованості спортивного колективу є активні методи, до яких відносять: анкетування, тестування, метод експертних оцінок, соціометричні діагностичні методи тощо. Ці методи мають значні можливості щодо встановлення рівня та характеру згуртованості команди, оскільки дозволяють самостійно формувати опитувальники, підбирати такі питання, які будуть краще розкривати досліджуване явище, вивчати глибину визначеної проблеми тощо.

Також методи дослідження згуртованості можуть суттєво різнитися по тривалості використання. Від одномоментного (разового) дослідження (наприклад: тестування, анкетування) до тривалого цілеспрямованого спостереження. Причому

тривалість спостереження за спортивною командою може бути різна. Інтерес можуть мати певні зміни, які відбуваються під час навчально-тренувальних зборів, що тривають зазвичай від двох до трьох тижнів, так і більш тривалі проміжки, зокрема: річне тренування, етапи багаторічної спортивної підготовки, чотирьох річний цикл підготовки, пов'язаний Іграми Олімпіад тощо.

Також дослідження згуртованості може різнитися зі місцем проведення. Найкращий спосіб, це дослідження у звичайних, природніх умовах, коли спортсмени виконують свою тренувальну і змагальну діяльність. Разом із тим, інколи виникає проблема діагностувати згуртованість у лабораторних умовах. Тобто наперед створюються спеціальні заданні умови, де вивчаються реакції учасників команди та характер їх дій. Другий спосіб дослідження має велику цінність для вивчення можливих потенційних ситуацій, які можуть статися у майбутній спортивній діяльності, та можуть мати негативні наслідки для діяльності команди в цілому. Так, в командних видах спорту тренер знаючи певні якості спортсменів на основі додаткових діагностичних обстежень може передбачити виникнення різних негативних ситуацій. Як приклад, знаючи що спортсмен може розгубитися і втратити самоконтроль і складній ігровій ситуації, тренеру не варто ставити у критичні моменти цю особу на відповідальні ділянки. Адже в результаті може постраждати вся команда.

До важливих діагностичних методів вивчення згуртованості спортивного колективу відносять бесіду. Бесіда як метод дозволяє виявити низку особливостей фізичного, соціального, психічного розвитку спортсменів під час спілкування з ними. Причому для встановлення корисної інформації бесіду можна проводити не лише зі спортсменами, важливі відомості можна отримати також спілкуючись із іншими дотичними до спортивної діяльності особами, зокрема: з батьками, іншими тренерами, одноклубниками тощо.

Вагому роль у встановленні згуртованості групи мають психологічні тести. Вони дозволяють провести не лише описи та певні характеристики спортсменів а також сприяють встановленню певних кількісних і якісних характеристик психологічних якостей спортсменів.

Загалом методи тривалого цілеспрямованого планомірного опису особливостей психічного, фізичного та соціального розвитку, які проявляються під час тренувальної і змагальної діяльності у спортивному колективі, дають змогу виявити важливі показники, охарактеризувати їх значення та зробити відповідні висновки із формулюванням певних рекомендацій щодо удосконалення даного явища, зокрема розвитку згуртованості спортивної групи веслувальників на човнах «Дракон».

Зважаючи на вищесказане для дослідження згуртованості у спортивній команді з веслування на човнах «Дракон» нами було обрано два діагностичні методи: методика «Оцінки згуртованості колективу за авторством Сішора (16)» (Додаток А) та методика «Оцінка психологічного мікроклімату у команді» (Додаток Б).

Перший метод оцінювання згуртованості спортивного колективу має цінність при дослідженні рівня згуртованості команд, які характеризуються певною сформованістю, тривалий час перебувають у соціальних взаємовідносинах. Так, спортивна команда веслувальник на човнах «Дракон» відноситься до таких соціальних груп, які мають певний рівень сформованості. Група має відносно сталий склад команди, тренування проходять регулярно за розкладом. Більшість учасників команди мають багаторічний досвід веслування, неодноразову участь в змагальній діяльності.

Серед переваг методики Сішора, є можливість виявити осіб, які не зовсім вдало вписалися у колектив, яким складно ефективно працювати у спортивній команді внаслідок невдалих взаємовідносин з іншими учасниками групи [9].

Перед проведенням опитування усі учасники отримують інструкцію, в якій зазначається мета та порядок проведення опитування.

Для оцінювання рівня згуртованості пропонується п'ять стандартних запитань, з яких потрібно обрати лише один єдиний варіант відповіді. Перше питання пов'язано із визначенням ролі у спортивному колективі. Друге питання вивчає можливості та бажання вносити зміни до існуючого ладу у спортивному колективі. Відповідаючи на третє питання встановлюємо наявні взаємовідносини,

які панують у цьому спортивному колективі. Четверте питання, пов'язано із характеристикою взаємовідносин із керівництвом спортивної групи, в нашому випадку із тренером. Останнє питання стосується вивчення відношення кожного окремого спортсмена до загальних справ спортивної команди.

Кожна відповідь оцінюється певною кількістю балів від 1 до 5. Для встановлення загального рівня згуртованості спортивної команди потрібно додати разом усі відповіді по кожному спортсмену окремо. А далі необхідно визначити середнє значення за усіма учасниками опитування (складу команди).

В залежності від кількості набраних балів можливі п'ять рівнів групової згуртованості. Високий рівень згуртованості визначається при отриманні результату 15,1 балів і вище. Рівень вище середнього відповідає результату від 11,6 до 15 балів. Для середнього рівня згуртованості характерні значення від 7 до 11,5 балів. Нижче середнього мають команди, де значення згуртованості знаходяться в межах від 4 до 6,9 балів. Відповідно сума балів, яка має значення нижче 4 вказує на низький рівень згуртованості спортивного колективу.

Цей тест зручний у користуванні оскільки має невелику кількість питань, що не втомлює респондента. Водночас має високу інформативність для тренера за рахунок того, що дає йому багато інформації про те хто із членів команди має керується виключно або переважно особистими інтересами, а хто у роботі має орієнтацію на досягнення спільної мети, та відповідно докладает до загальної справи максимальні зусилля.

Розглянемо методику «Оцінка психологічного мікроклімату у команді». Методика «Оцінка психологічного мікроклімату у команді» [6]. Ця методика складається з 20 тверджень, які мають подвійні та протилежні висловлювання. Одне твердження характеризує психологічний клімат у команді з позитивної сторони, інше твердження характеризує психологічний клімат у команді навпаки з негативної сторони. Тобто оцінюючи власне відношення щодо психологічного клімату у команді веслувальників на човнах «Дракон» спочатку потрібно визначитися щодо позитивного чи негативного ставлення до цього твердження. Наступний етап оцінювання встановлюємо ступень відношення. За цією

методикою можливі три ступені: високий ступінь вияву – 3; середній – 2; низький (показник виражений слабо) – 1.

Водночас, якщо не вдається обрати власне відношення з позитивної чи негативної сторони, тоді обираємо «0» – що означитиме «важко визначитися». Водночас під час опитування важливо наголосити про те, що бажано для підвищення інформативності методики все ж намагатися визначитися із власними відношенням до тверджень.

Оцінювання результатів опитування відбувається за наступною схемою. Для визначення психологічного мікроклімату у спортивній команді необхідно додати всі позитивні бали, далі від'ємні та від більшої суми відняти меншу. За отриманими результатами визначаємо рівень психологічного мікроклімату у команді. Так можливі шість рівнів ступеня психологічного мікроклімату у спортивній команді. А саме:

- Високий ступень сприятливості відповідає 50-60 балам;
- Середньо-високий ступень сприятливості відповідає 40-49 балам;
- Середній ступень сприятливості відповідає 21-39 балам;
- Середньо-низький ступень сприятливості відповідає 11-20 балам;
- Незначний ступень сприятливості знаходиться у діапазоні 0-10 балів;
- Неприятливий психологічний мікроклімат у спортивній команді характеризується від'ємними балами.

2.1.2 Організація дослідження згуртованості спортсменів веслувальників

Організація емпіричних досліджень згуртованості серед спортсменів, які спеціалізуються у веслуванні на човнах «Дракон» проходила у два етапи. На першому етапі проводилося вимірювання усіх спортсменів, які були долучені до діагностики згуртованості у спортивному колективі. Так, учасниками досліджень стали юнаки та дівчата, які займаються у Хмельницькій обласній дитячо-юнацькій спортивній школі зі спортивного відділення веслування на човнах «Дракон».

Загальна чисельність осіб, яка взяла участь у оцінювання згуртованості спортивного колективу склала 20 осіб. Усі учасники досліджень мали вік від 12 до 14 років та займалися у групі базової підготовки.

На першому етапі (вересень 2024 року) спортсмени виконали дві діагностичних методики, що дозволило встановити загально групові дані, що характеризують рівень згуртованості за двома методиками: «Оцінки згуртованості колективу за авторством Сішора» та «Оцінки психологічного мікроклімату у команді».

Наступний етап емпіричного дослідження полягав у проведенні педагогічного експерименту, який визначав дієвість впровадження у навчально-тренувальний процес визначених рекомендацій, щодо підвищення згуртованості спортивного колективу. Перелік рекомендацій щодо покращення згуртованості було розроблено на основі вивчення наукової літератури, присвяченої цій тематиці, та із врахування позитивного досвіду роботи зі спортсменами веслувальниками з виду спорту веслування на човнах «Дракон».

Зміст педагогічного експерименту полягав в розділенні групи на окремі дві групи: контрольну (КГ) і експериментальну (ЕГ). До кожної із груп увійшло по 10 веслувальників із цих же спортсменів, що брали участь в попередніх опитуваннях. Далі упродовж місяця (середина жовтня – середина листопада) кожна із груп займалася окремо по два рази на тиждень за відповідним розкладом занять. Контрольна група у своєму тренувальному процесі дотримувалася плану тренувань та тих основних завдань, які були поставлені на заздалегідь. На відміну від контрольної групи до програми тренувального процесу експериментальної групи були внесені певні зміни щодо змісту тренувального процесу. Ці зміни стосувалися реалізації різних заходів згідно рекомендацій щодо підвищення згуртованості спортивного колективу. По завершенню експерименту ті ж самі учасники були повторно опитані за допомогою двох методик по визначенню згуртованості спортивної команди. Далі за допомогою критерію Стьюдента перевірялися достовірність розбіжностей результатів між значеннями контрольної і експериментальної груп на початку і по завершенню педагогічного експерименту.

Отримані результати за статистичними методами математичної статистики дозволяють підтверджувати ефективність застосованих втручань у навчально-тренувальний процес веслувальників на човнах «Дракон» з метою покращення рівня розвитку згуртованості спортивного колективу.

2.2 Аналіз стану сформованості згуртованості веслувального колективу, який спеціалізується на човнах «Дракон»

Як було зазначено вище рівень згуртованості у спортивній команді з веслування на човнах «Дракон» визначався за двома методиками. Розглянемо результати отримані за допомогою оцінки згуртованості колективу за методикою Сішора (таблиця 1, додаток С).

Відповідно до шкали оцінювання усі відповіді респондентів були переведені в бали. Далі обраховано індекс згуртованості, як середнє значення показника згуртованості серед усіх учасників тестування. Так, в результаті обчислень ми отримали індекс згуртованості 16. Зважаючи на те, що діапазон від 15,1 до 19 відповідає високому рівню, можемо зробити висновок, що команда веслувальників на човнах «Дракон» характеризується високим рівнем групової згуртованості.

Наступним завданням буде аналіз відповідей між окремими питаннями, які характеризують згуртованість спортивної команди. Для більш точних розрахунків будемо порівнювати не абсолютні значення (вважаємо це помилковою дією, оскільки оцінювання окремих питань має розбіжності по величині балів), а враховувати відсоткове значення від максимально можливого результату. Так, з усіх питань найнижчий результат 70 % відповідає питанню, яке враховує відношення до тренувального процесу (рис. 2.1).

Отримані дані можуть свідчити про те що у віці 12-14 років молодь ще не повністю готова до великих фізичних тренувань, тому вони ще не в повній мірі розглядають значне ставлення до тренувального роботи у якості чинника який згуртовує колектив.

Яке ставлення до тренувальної роботи у Вашій команді з веслування на човнах "Дракон" ?

20 відповідей



Рисунок 2.1 Рівень ставлення групи до тренувальної роботи

Приблизно на однаковому рівні встановлено рівень стосунків між членами спортивної команди (81,67 %) (див. рис. 2.2) та рівень приналежності до спортивної команди з веслування на човнах «Дракон» (84 %) (див. рис. 2.3).

Які стосунки у членів Вашої групи ?

20 відповідей

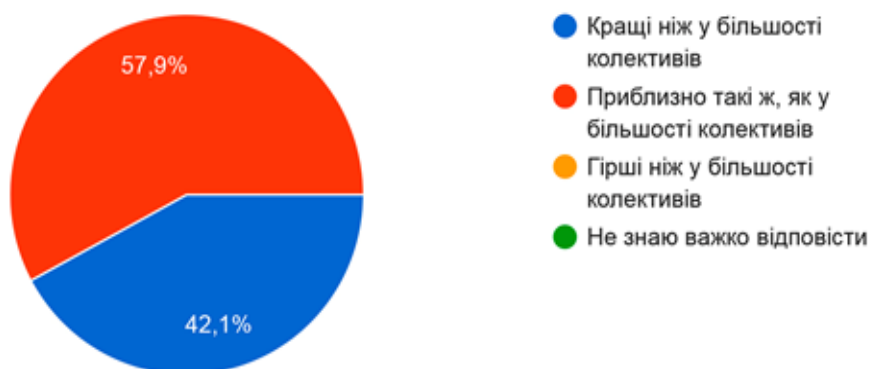


Рисунок 2.2 Рівень стосунків між членами групи

Відносно високі результати за рівнем стосунків у колективі, можуть свідчити про те, що у команді веслувальників на човнах «Дракон» панує добра позитивна атмосфера. Майже половина опитаних вихованців відчувають себе краще ніж в інших спортивних колективах.

Як би Ви оцінили, свою приналежність до спортивної команди з веслування на човнах "Дракон"?

20 відповідей

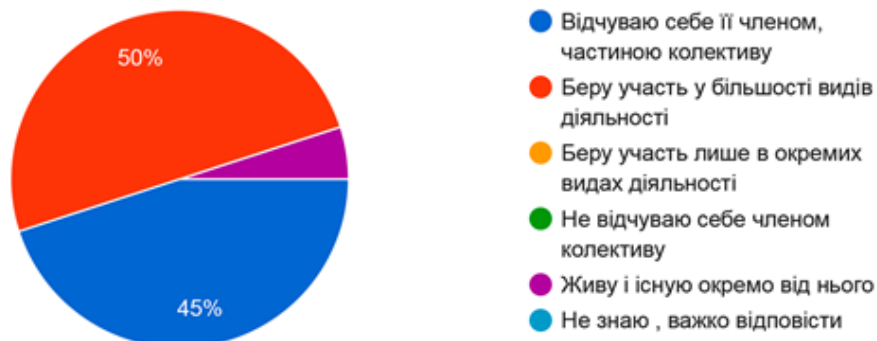


Рисунок 2.3 Рівень приналежності до групи

Найвищі показники рівня згуртованості (90 %) та (91,67 %) встановлено по відношенню до сталості складу спортивної команди та рівня стосунків між вихованцями та тренером відповідно. На наш погляд встановлено позитивний факт, що спортсмени, які займаються цим видом спорту відрізняються відсутністю бажання переходити в інші спортивні секції. А це в свою чергу вказує на високий рівень задоволеності спортивною діяльністю веслування на човнах «Дракон» (див. рис 2.4).

Чи перейшли би Ви в іншу групу, якщо трапилася би така можливість (без зміни інших умов)?

20 відповідей



Рисунок 2.4 Рівень сталості групи

Високий рівень задоволеності стосунками між вихованцями і тренером може свідчити про гарну професійну діяльність з боку тренера, та правильні налагоджені взаємовідносини між спортсменами і тренером (див. рис. 2.5).

Які у Вас стосунки з тренером команди з веслування на човнах "Дракон"?

20 відповідей



Рисунок 2.5 Рівень стосунків між вихованцями та тренером

Наступним кроком розглянемо результати оцінювання рівня згуртованості веслувальників на човнах «Дракон» через оцінювання стану психологічного мікроклімату у команді.

Сутність цієї методики полягала в оцінювання 20 тверджень вихованцями спортивної школи. Важливо відзначити, що кожне твердження має два напрямки в позитивному і негативному значенні. Для оцінювання спочатку потрібно визначити із напрямом. Далі визначаємо ступень згоди, який знаходиться в діапазоні від 1 до 3 (для позитивного твердження) і в діапазоні (від -3 до -1) в негативному значенні твердження.

За результатами обчислення відповідей 20 осіб було встановлено що усі значення веслувальників на човнах «Дракон» знаходяться в межах від 18 до максимальних 60 балів. Середнє групове значення психологічного мікроклімату було дорівнює 42,2 балів, що дозволяє зробити висновок про середньо-високий ступень сприятливості психологічного мікроклімату у групі веслувальників на човнах «Дракон» діапазон значень якого знаходиться в межах 40-49 балів.

Далі спробуємо розглянути окремо по питаннях, де були найвищі і найнижчі показники, які характеризують ступень сприятливості психологічного мікроклімату. Для визначення рівня значимості по кожному питанню було розраховано відсоткове значення отриманих балів від максимально можливої суми балів. Так, зважаючи на те, що в даній методиці найвищий ступень визначався 3 балами і в опитуванні взяли участь 20 вихованців, відповідно максимально можливий результат для усіх питань складав 60 балів.

Так, найвищі результати серед показників психологічного мікроклімату були виявлені за питанням, в якому перебування у команді асоціюється у вихованців із бадьорим і життєрадісним настроєм (76,67 %). Високі значення (78,33 %) були виявлені у питанні, зміст якого вказував на бажання спортсменів бувати разом на тренуваннях та за межами команди. Спортсмени веслувальники люблять свою команду, радіють її успіхам і засмучуються невдачами, це питання було підтверджено на рівні (85 %). Важливо відзначити, що переважна більшість спортсменів з веслування на човнах «Дракон» серйозно ставляться до тренувань, намагаються краще зрозуміти та оволодіти знаннями з цього виду спорту (78,33 %). Найвищий результат, пов'язаний із психологічним мікрокліматом у команді веслувальників на човнах «Дракон» було виявлено по відношенню стосунків між тренером і вихованцями, які характеризуються доброзичливістю, розумінням і співробітництвом (86,67 %).

Водночас окремі питання, які характеризують психологічний мікроклімат не мають значного прояву. Так, лише 53,33 % було визначено до твердження, в якому йдеться що обстановка у команді спокійна та ділова 53,33 %. Не надто високе значення в команді веслувальників за наявності симпатії один до одного (50 %). Також не всі погоджуються із твердженням що у команді панує вимогливість і нетерпимість до ледарів (51,67 %). Решта питань, які характеризують психологічний мікроклімат у команді мають середні значення.

Встановивши рівень за характеристики ступеню згуртованості у веслувальників на човнах «Дракон» наступним завданням стає пошук шляхів

удосконалення згуртованості серед вихованців та їх упровадження в навчально-тренувальний процес.

2.3 Характеристика заходів щодо розвитку згуртованості серед веслувальників на човнах «Дракон»

Зважаючи на те, що згуртованість колективів, груп, команд та інших форм об'єднань людей має велике значення для ефективності їх спільної діяльності, в науковій літературі присвячено значну увагу пошуку шляхів удосконалення та розвитку згуртованості. Існує багато прикладів та порад, яким чином можна покращити згуртованість. Проте вони суттєво різняться і можуть бути для одного колективу ефективні, для іншого не дієві або навпаки шкідливі. І це може залежати від багатьох чинників, наприклад: віку учасників групи, їх спільним інтересам, виду діяльності яка культивується у групі. Також можливості впливу на згуртованість групи можуть залежати від цілей та завдань, які постають перед групою. В будь-якому разі формулювання рекомендацій повинно готуватися для кожної групи окремо із врахуванням усіх обставин та специфіки самої групи та групової діяльності.

Природньо, що для веслування на човнах «Дракон» так само мають бути окремо розроблені рекомендації спрямовані на розвиток згуртованості. Причому, як показав попередній аналіз рівня згуртованості веслувальної групи найнижчі результати були виявлені у стосунках між вихованцями, відношенням до тренувальної діяльності та рівня приналежності до веслувального колективу. Відповідно під час формування коригуючих впливів на вихованців враховувати цю обставину і робити більший акцент саме на ці відстаючі сторони.

Характерною особливістю веслувального виду спорту є одночасне виконання фізичних навантажень упродовж тривалого часу. Підтримання на відповідному рівні веслувальної роботи, як за інтенсивністю роботи так і за її тривалості є складне завдання для більшості вихованців. Перш за все це пов'язано із різним рівнем тренуваності, володінням технікою веслування. Тому на наш погляд

дієвими мають бути такі фізичні вправи, які будуть всі члени команди разом одночасно виконувати. Більше того, спільний результат має залежати від участі кожного її члена групи. Серед таких командних видів рухової активності корисним має бути перетягування канату.

Загалом перетягування канату це силовий вид рухової активності під час якої потрібно докладати максимальні зусилля протягом певного часу. Важливою умовою збільшення тривалості суперництва між командами є рівні фізичні можливості кожної команди. Тому тренеру варто наперед подумати та розділити команду веслувальників на дві приблизно однакові команди. В такому випадку ефективність від перетягування канату буде вище. Важливою особливістю перетягування канату є злагоджена і синхронна робота усіх учасників команди, чітке дотримання команд капітана команди. І найголовніше максимальне докладання зусиль усіх учасників групи незалежно від їхнього рівня фізичної підготовленості. Для підвищення рівня тренувального впливу кількість змагальних спроб можна збільшувати, наприклад до трьох, або п'яти перемог. Величину тренувального впливу можна збільшувати за рахунок збільшення довжини дистанції на яку потрібно протягти суперників.

Наступним важливим заходом щодо покращення згуртованості команди розглядаємо організацію спільного свята і участі усіх осіб команди у ньому. Найбільша цінність даної форми впливу на згуртованість колективу це можливість спілкування між учасниками групи у незвичайній, неформальній обстановці.

Проте тематика свята його зміст має бути не лише цікавим а також відповідати рівню соціального розвитку учасників, їх віку, та ціннісних орієнтацій. В протилежному варіанті певне свято може не лише здружити чи згуртувати колектив а навпаки зіпсувати його або розсварити учасників заходу. Похмурі, скучні, типові сценарії без усякої родзинки не лише нічого не додають до згуртованості а навпаки можуть розглядатися як додаткове навантаження, безкорисна трата часу.

Тому для організації будь-якого свята потрібно ретельно готуватися. Також важливо щоб для учасників не нав'язувався наперед заготовлений сценарій свята а

навпаки самі учасники колективу мали змогу долучатися до його плавання та брати активну участь у підготовці святкування. В ході такої підготовки члени колективу не лише краще пізнають один одного, але і проявляють творчі здібності та заздалегідь налаштовуються на позитивний лад. Для виявлення інтересів команди, встановлення змісту та тематики свята можна наперед провести опитування членів команди, щоб краще зрозуміти про очікування від свята у вихованців.

Щодо змісту заходу та його тематики це не має бути якийсь обов'язковий день, або приурочення заходу важливій даті. Свято можна організувати присвятивши його якійсь умовній тематиці. Наприклад «День дракона». З одного боку назва свята буде символічна, оскільки пов'язана із назвою виду спорту. З іншого боку під час проведення цього заходу можна організувати цілу низку цікавих подій. Наприклад провести різні рухові активності, веселі старти, естафети, різні конкурси та вікторини. Найголовніша умова полягає в тому, щоб ці змагання мали командний характер, згуртовували колектив та приносили велике емоційне задоволення. Також під час цього свята можна виконати інші важливі справи, як наприклад: нагородження кращих спортсменів, вручення відзнак за активну участь у житті команди тощо.

Інший важливий напрям покращення згуртованості веслувальної команди розглядаємо через інтегрування початківців у навчально-тренувальний процес. Звичайно якою б команда не була, в ній завжди є ті особи, які вже тривалий час займаються цим видом спорту, відповідно мають кращі уміння і навички веслувальної діяльності. Прихід в нову команду, адаптація до нового колективу є завжди важкий період у спортивній кар'єрі кожного спортсмена, не виключенням є веслувальний спорт на човнах «Дракон».

Тому важливо наперед усім особам, які займаються веслуванням на човнах «Дракон» прийняти однаково положення про те, що усі мають допомагати початківцям, можливо за окремими особами взяти шефство. Будь-який початківець має розуміти, що він може звернутися із проханням чи допомогою до більш досвідчених спортсменів. При цьому категорично заборонено в команді глузувати чи насміхатися над відстаючими спортсменами, неадекватно реагувати на помилки

тощо. Водночас і початківець повинен максимально старатися щоб більш швидко інтегруватися до колективу, посилити його своєю участю, своїми старанними зусиллями.

Корисна, на наш погляд, може бути розробка корпоративного документу, який сприяє об'єднанню групи, підвищенню її згуртованості. Таким документом може бути «Кодекс Дракона». Долучення усіх учасників до цього документу були сприяти спільному дотриманню певних встановлених правил, норм та обов'язків, обов'язкових для усіх учасників колективу без виключення. В такому документі може бути також відображено головну місію спортивної команди, зафіксовано традиції та внутрішній розпорядок, порядок роботи та норми поведінки тощо. Також важливо щоб формулювання окремих положень документу здійснювалося не керівником (тренером команди, або директором дитячо-юнацької школи) а до його розробки були долучені усі вихованці. Цей важливий документ розроблявся спільно і приймався усіма членами команди під час відкритого обговорення.

Наступним важливим кроком на шляху покращення згуртованості команди з веслування на човнах «Дракон» розглядаємо проведення спільних зборів. Збори з усіма вихованцями не повинні буди нудними та стосуватись якихось проблемних питань. Збори можуть мати інший культурний, пізнавальний характер та здружувати та об'єднувати вихованців.

Такі збори можуть бути присвячені плануванню наступного періоду тренувального процесу, обговорення поїздок на змагання, відзначення днів народження, цікаві зустрічі із видатними особистостями, спортсменами. Також збори можуть бути приурочені не завжди позитивними подіями, можуть бути пов'язані із виховним впливом, наприклад обговорення певного порушення, або ж проблемних питань.

Не зважаючи на зміст і тематику зборів, вони мають мати регулярний характер. З однієї сторони це можливість обмінюватися інформацією і думками між вихованцями та тренерами. З іншої сторони це спільна присутність усіх членів колективу, можливість висловитися та бути почутими серед членів команди так і

керівництва. Проведення зборів можна також розглядати як можливість впливати на організацію і діяльність спортивної команди.

Сучасний стан розвитку суспільства характеризується значним використанням інформаційних технологій у житті людини. Поширення набули різні соціальні мережі, спілкування через інформаційні ресурси. У цьому зв'язку надзвичайно важливою і ефективною в плані підвищення згуртованості спортивного колективу буде ведення та поширення інформації через різні менеджери діяльності спортивної команди. Дієвим буде ведення власної електронної сторінки де буде постійно розміщуватися інформація про спортивну команду з веслування на човнах «Дракон». На цій сторінці можливо розміщувати різну інформацію, щодо спортивних досягнень, цікавих подій життя команди, розміщення фото та відео матеріалів про команду. Причому до популяризації власної команди веслувальників повинні бути долучені усі вихованці спортивного колективу. Ця робота буде виступати додатковим стимулом щоб мати кращі спортивні успіхи, бути почутими серед колег з інших команд, пишатися своїми спортивними досягненнями тощо.

2.4 Емпіричне дослідження ефективності розвитку згуртованості серед веслувальників на човнах «Дракон»

Після визначення рекомендацій і шляхів удосконалення згуртованості важливим завданням є перевірка дієвості та ефективності їх реалізації під час навчально-тренувального процесу. Для цього проведемо педагогічний експеримент. З метою експериментальної перевірки результатів дослідження команда веслувальників, які спеціалізуються на човнах «Дракон» було розділена на дві групи. Так, було сформовано дві групи по 10 осіб, кожна із яких займалася окремо за своїм розкладом тренувань. Експеримент тривав з середини жовтня до середини листопада 2024 року. Перша контрольна група (КГ) продовжувала займатися за традиційною схемою по наперед наміченому плану. Для другої

експериментальної групи (ЕГ) до змісту тренувань було додано низку заходів, які були спрямовані на розвиток згуртованості.

Як зазначалось вище для розвитку згуртованості вагоме значення мають командні змагання та різні види суперництва де участь бере уся команда. Так, упродовж місяця раз на тиждень під час силового тренування проводилися змагання з перетягування канату. Команда поділялася навпіл на дві групи з рівною кількістю учасників та по сигналу тренера спортсмени намагалися перетягнути один одного на свій бік. Перемогу здобувала та група, яка перемагала у перетягуванні канату три рази.

Одна із важливих умов цікавої змагальної боротьби було розділення команди на дві за однаковими силами. Для цього поділ відбувався по такій схемі. Спочатку тренер пропонував двом своїм вихованцям виконувати роль лідера команди. Далі за жеребом кожна кожен капітан команди починав по одному спортсмену добирати у свою команду. Так, усі вихованці розподілялися рівномірно на дві команди. На наступне тренування роль лідера (капітана) команди пропонувалось іншим особам.

Наступним важливим заходом стало спільне проведення поза навчального часу. Вихованцями було запропоновано разом провести волонтерський захід, танцювальна програма, спільний похід до театру або спільний перегляд кінофільмів. За побажанням білості було обрано колективний перегляд фільмів. Так упродовж місяця експерименту два рази у позанавчальний та позатренувальний час вихованці разом передивлялися фільми. Причому сюжет фільмів мав спортивний ухил та мав мотивуючий зміст.

Ще одне важливе завдання було реалізовано в експериментальній групі. Так вихованцям було запропоновано завести в соціальних мережах свою сторінку, де вони викладали свої матеріали. Важливо було щоб під час кожного тренування фотографувалися цікаві моменти та пізніше викладалися в мережу. Тут, також важливо було щоб до цієї справи долучалися усі члени команди.

Останнім завданням було запропоновано усій експериментальній групі розробити «Кодекс члена веслувального гуртка на Драконах». Головним

орієнтиром при розробці кодексу було врахування найкращих традицій і легенд, пов'язаних із образом дракона із Китайської та Азійської культур. Так, протягом тисяч років із дракони виступають символами успіху, шляхетності, урочистості, святості. Також з драконами пов'язують лідерство та здатність приносити блага та користь людям, що робить їх символом родючості та благополуччя.

Виходячи із цього кожному вихованцю із експериментальної групи було запропоновано підготувати по п'ять важливих якостей, яким має відповідати кожен із членів веслувальної групи. Далі на спільному зібранні розроблені варіанти обговорювалися усіма учасниками групи, та одноголосно приймалися як обов'язкові орієнтири для кожного спортсмена, який відвідує тренувальні заняття з веслування на човнах «Дракон».

По завершенню тривалості педагогічного експерименту усі веслувальники із контрольної і експериментальної груп пройшли повторне тестування за двома методиками: визначення індексу згуртованості та рівень психологічного мікроклімату у команді. Результати тестування представлені у таблиці 2.1.

Таблиця 2.1

Результати рівня індексу згуртованості контрольної й експериментальної груп

Контрольна група					Експериментальна група				
До експерименту (n=10)		Після експерименту (n=10)		t	До експерименту (n=10)		Після експерименту (n=10)		t
М	σ	М	σ		М	σ	М	σ	
16	2,4	16,1	2,08	0,1	16	2,54	16,7	1,64	0,73

$$t_{кр}=2,88 \text{ при } p=0,01; \quad t_{кр}=2,1 \text{ при } p=0,05; \quad t_{кр}=1,73 \text{ при } p=0,1;$$

Як показують результати індексу згуртованості під час педагогічного експерименту зміни відбулися в контрольній і експериментальній групах. Для того щоб оцінити значимість отриманих змін скористаємось методом

математичної статистики Т – критерієм Стьюдента. Менші за розміром зміни спостерігаємо в контрольній групі. Так середнє значення індексу згуртованості залишається на високому рівні і змінилося з 16 на початку експерименту до 16,1 по його завершенню. Відповідно зміни відбулися і за середньо квадратичним відхиленням з 2,4 до 2,08. Виходячи із отриманих даних Т –критерій Стьюдента дорівнює 0,1.

В експериментальній групі середнє значення індексу згуртованості збільшилося дещо вище. Так, з 16 на початку експерименту до 16,7 по його завершенню. Середньо квадратичне відхилення зменшилося з 2,54 до 1,64 що вказує що група стала більш однорідною. Відповідно до цих даних Т – критерій Стьюдента склав 0,73 що більше ніж у контрольній групі.

Разом із тим, порівнюючи отриманні значення Т – критерію Стьюдента із граничними значеннями ми не можемо стверджувати про високу значимість отриманих зрушень оскільки отримані значення менші за граничні.

Наступним етапом проведемо порівняння результатів змін між контрольною і експериментальною групами по відношенню психологічного мікроклімату в команді (див. таблицю 2.2).

Таблиця 2.2

Результати рівня психологічного мікроклімату контрольної й експериментальної груп

Контрольна група				Експериментальна група					
До експерименту (n=10)		Після експерименту (n=10)		t	До експерименту (n=10)		Після експерименту (n=10)		t
М	σ	М	σ		М	σ	М	σ	
42,8	13,93	43,2	13,8	0,06	41,8	12,5	51,3	11,6	1,76

$$t_{кр}=2,88 \text{ при } p=0,01; \quad t_{кр}=2,1 \text{ при } p=0,05; \quad t_{кр}=1,73 \text{ при } p=0,1;$$

Так, середнє значення рівня психологічного мікроклімату в контрольній групі на початку і по завершенню експерименту покращилося на 0,4 бали. Значно

вищий результат було зафіксовано у експериментальній групі де середнє значення рівня психологічного мікроклімату зросло на 9,5 балів. Також відповідно до шкали оцінювання рівня психологічного мікроклімату в команді значення експериментальної групи перейшло із вище середнього у високий.

Більш значимий рівень змін психологічного мікроклімату в команді в експериментальній групі у порівнянні з контрольною групою підтверджується також Т – критерієм Стюдента. Якщо у контрольній групі $t = 0,06$ то в експериментальній групі $t = 1,76$, що вказує на достовірність змін на рівні $p=0,05$. А це в свою чергу підтверджує ефективність запропонованих заходів щодо покращення згуртованості серед веслувальників на човнах «Дракон».

Висновок до другого розділу

1. Результати проведеного анкетування дозволяють стверджувати про те що індекс згуртованості спортивного колективу з веслування на човнах «Дракон» знаходиться на високому рівні (16 балів з діапазону 15,1 до 19). Аналіз змісту отриманих відповідей вказує на те, що найнижчими значеннями характеризуються відношення до тренувального процесу – 70 %; приблизно на однаковому рівні встановлено рівень стосунків між членами спортивної команди (81,67 %) (див. рис. 2.2) та рівень приналежності до спортивної команди з веслування на човнах «Дракон» (84 %). Найвищі показники рівня згуртованості (90 %) та (91,67 %) встановлено по відношенню до сталості складу спортивної команди та рівня стосунків між вихованцями та тренером відповідно.

2. Емпіричне дослідження психологічного мікроклімату в команді веслувальників на човнах «Дракон» дозволяє стверджувати про наявний середньо – високий ступень, що підтверджують отримані 42,2 бали. Аналіз змісту питань показує значні розбіжності по рівню значимості. Вищі бали відповідають таким складовим психологічного мікроклімату в команді, як: асоціація перебування в командні з бадьорим і життєрадісним настроєм (76,67 %); спільне співпереживання разом із командою успіхів і невдач (85 %); серйозне ставлення до тренувань та

бажання здобути нові знання про цей вид спорту (78,33 %); позитивні доброзичливі стосунки вихованців із тренером (86,67 %). Водночас окремі складові психологічного мікроклімату в команді веслувальників на човнах «Дракон» характеризуються меншими значеннями, зокрема: представлення обстановки у команді як спокійної та ділової (53,33 %); наявність симпатій вихованців один до одного (50 %); вимогливість і нетерпимість до ледарів (51,67 %).

3. На основі аналізу літературних джерел було запропоновано низку заходів щодо удосконалення згуртованості спортивної команди веслувальників на човнах «Дракон», а саме: командні змагання з перетягування канату; спільне проведення поза тренувального часу, зокрема спільний перегляд мотивуючих фільмів на спортивну тематику; спільне ведення сторінки в соціальних мережах з представленням фото і відеоматеріалів занять у спортивній групі з веслування на човнах «Дракон»; розробка та спільне прийняття «Кодексу члена веслувального гуртка на Драконах».

4. Проведення педагогічного експерименту під час якого було запроваджено у навчально-тренувальний процес рекомендацій щодо покращення згуртованості підтвердило високу ефективність запропонованих втручань в тренувальний процес. А саме в експериментальній групі зріс рівень психологічного мікроклімату в команді з 41,8 до 51,3 що підтверджено Т – критерієм Стьюдента ($t = 1,76$, при $p=0,05$). Щодо індексу згуртованості група веслувальників на човнах «Дракон» як у контрольній так і експериментальній групах маємо також покращення. Проте воно не суттєве і не перевищує граничні значення достовірності за Т – критерієм Стьюдента.

ВИСНОВКИ

1. Під згуртованістю розуміють об'єднання певної групи осіб навколо визначених ідей спільних цінностей, що дає можливість для усієї групи концентрувати зусилля, спрямовані на досягнення конкретних завдань, вирішення важливих для цієї групи людей проблем тощо.

2. Згуртованість колективу є важливе соціальне явище, яке має величезний вплив на діяльність певних колективів, груп, об'єднань людей, та має низку характерних рис, зокрема: наявність єдиної мети і спільної діяльності, спрямованої на її досягнення; рівні права в усіх членів колективу; відповідальність кожної особи перед усім колективом і наявність взаємної відповідальності колективу загалом перед кожним її членом; створення сприятливого середовища, в якому наявні умови для розвитку і самовдосконалення індивідуальних якостей кожної особи; відчуття задоволеності від спільних результатів діяльності колективу тощо.

3. Згуртованість має великий вплив на діяльність спортивних команд, зокрема на ефективність змагальної діяльності. Особливе значення згуртованість має в ігрових видах спорту, де загальний успіх команди залежить від ефективної діяльності кожного окремого гравця, так і від результативності їх спільної взаємодії. Теоретичний аналіз спеціальної літератури показав, що згуртованість групи може мати як високий позитивний вплив на діяльність групи, водночас може мати і негативні впливи. Тренеру, як керівнику спортивної команди, належить велика роль у формуванні згуртованості спортивного колективу, як під час тренувального процесу так і у процесі змагальної діяльності.

4. Команда веслувальників на човнах «Дракон» характеризується високим рівнем групової згуртованості, що було підтверджено проведенням анкетуванням, де було отримано значення 16 балів при високому рівні від 15,1 до 19. Водночас аналіз змісту отриманих відповідей вказує на нерівномірне відношення до згуртованості колективу за різними питаннями, зокрема найнижчими значеннями характеризуються відношення до тренувального процесу – 70 %; приблизно на однаковому рівні встановлено рівень стосунків між членами спортивної команди

(81,67 %) (див. рис. 2.2) та рівень приналежності до спортивної команди з веслування на човнах «Дракон» (84 %). Найвищі показники рівня згуртованості (90 %) та (91,67 %) встановлено по відношенню до сталості складу спортивної команди та рівня стосунків між вихованцями та тренером відповідно.

5. Емпіричне дослідження психологічного мікроклімату в команді веслувальників на човнах «Дракон» дозволяє стверджувати про наявний середньо – високий ступень, що підтверджують отримані 42,2 бали. Аналіз змісту питань показує значні розбіжності по рівню значимості. Вищі бали відповідають таким складовим психологічного мікроклімату в команді, як: асоціація перебування в командні з бадьорим і життєрадісним настроєм (76,67 %); спільне співпереживання разом із командою успіхів і невдач (85 %); серйозне ставлення до тренувань та бажання здобути нові знання про цей вид спорту (78,33 %); позитивні доброзичливі стосунки вихованців із тренером (86,67 %). Водночас окремі складові психологічного мікроклімату в команді веслувальників на човнах «Дракон» характеризуються меншими значеннями, зокрема: представлення обстановки у команді як спокійної та ділової (53,33 %); наявність симпатій вихованців один до одного (50 %); вимогливість і нетерпимість до ледарів (51,67 %).

6. На основі аналізу літературних джерел було запропоновано низку заходів щодо удосконалення згуртованості спортивної команди веслувальників на човнах «Дракон», а саме: командні змагання з перетягування канату; спільне проведення поза тренувального часу, зокрема спільний перегляд мотивуючих фільмів на спортивну тематику; спільне ведення сторінки в соціальних мережах з представленням фото і відеоматеріалів занять у спортивній групі з веслування на човнах «Дракон»; розробка та спільне прийняття «Кодексу члена веслувального гуртка на Драконах».

7. Проведення педагогічного експерименту під час якого було запроваджено у навчально-тренувальний процес рекомендацій щодо покращення згуртованості підтвердило високу ефективність запропонованих втручань в тренувальний процес. А саме в експериментальній групі зріс рівень психологічного мікроклімату в команді з 41,8 до 51,3 що підтверджено Т – критерієм Стьюдента ($t = 1,76$, при

$p=0,05$). Щодо індексу згуртованості група веслувальників на човнах «Дракон» як у контрольній так і експериментальній групах маємо також покращення. Проте воно не суттєве і не перевищує граничні значення достовірності за T – критерієм Стьюдента.

ПЕРЕЛІК ДЖЕРЕЛ ПОСИЛАННЯ

1. Архіпова А.І., Галайда, Т.О. Застосування психодіагностичних методів та прийомів у забезпеченні згуртованості трудового колективу. Тези 74-ї наукової конференції професорів, викладачів, наукових працівників, аспірантів та студентів. Полтава : Національний університет імені Юрія Кондратюка, 2022. С. 303–305.

2. Бакало Н.В. Психологічні аспекти управління згуртованості трудового колективу підприємств туристичної індустрії. Бізнес-процеси в туризмі: зб. монографія., 2019. С. 95-102.

3. Балабанова Л. В., Сардак О. В., Управління персоналом: підручник. Київ, Україна : Центр учбової літератури, 2011.

4. Білошицький В.І., Бех С.М., Скуз Я.А., Стукан С.О. Основи соціальної психології. Київ: НТУУ «КПІ імені Ігоря Сікорського», 2019. 126 с.

5. Буйнов М. М., Юр О. Р. Посилення згуртованості персоналу. Менеджмент та маркетинг як фактори розвитку бізнесу в умовах економіки відновлення: матеріали Міжнародної 75 науково-практичної конференції 18-19 квітня 2023 р. С. 327-330.

6. Від теорії – до практики дослідження малої соціальної групи (класу) студентами практикантами педагогічного університету. Навчально-методичний посібник. Частина III. / Е. У. Гуцало. – Кіровоград : РНВ КДПУ імені Володимира Вінниченка, 2012 р.

7. Голубєв С. М. Соціально-психологічні складові згуртованості трудового колективу / С. М. Голубєв. // Економічний розвиток і спадщина Семена Кузнеця: матеріали V науково-практ. конф., 26–27 лист. 2020 р. : тези допов. – Одеса: Видавничий дім «Гельветика», 2020. – С. 282– 283.

8. Демчишин А. П. Спортивні ігри - важливий засіб фізичного виховання і залучення молоді до здорового способу життя / А. П. Демчишин, В. І. Ковцун // Здоровий спосіб життя : зб. ст. IV міжрегіон. (II міської) наук. - практ. конф. (17 - 18 вересня 2004 р., м. Славута). - Львів, 2004. - С. 24 - 26.

9. Динамічні процеси в малій групі : соціально-психологічний вимір освітнього середовища : (монографія) / П. П. Горностай, О. Л. Вознесенська, І. В. Грибенко та ін. ; за наук. Ред. П. П. Горностая ; Національна академія педагогічних наук України, Інститут соціальної та політичної психології. – Кіровоград : Імекс-ЛТД, 2013. – 190 с.

10. Дудченко, О. В. Спортивна команда як соціально-психологічний феномен / О. В. Дудченко, О. В. Музиченко // Здоровий спосіб життя – здорова людина – здорове суспільство : матеріали міжнар. наук.-практ. конф., 10-11 квіт. 2014 року, м. Кіровоград / М-во освіти і науки України, Кіровоград. нац. техн. ун-т. - Кіровоград: КНТУ, 2014. - С. 83-86.

11. Іванова Н. С. Управління персоналом : курс лекцій [Текст] / М-во освіти і науки України, Донец. нац. ун-т економіки і торгівлі ім. М. Туган-Барановського, Каф. Маркетингу та менеджменту ; Н. С. Іванова – Кривий Ріг : [ДонНУЕТ], 2017. – 140 с.

12. Кобеля З.І., Тодорюк С.І. Згуртованість колективу в умовах карантину: вплив COVID-19 на організацію праці в Україні. Ефективна економіка. 2023. № 4. URL: <https://archer.chnu.edu.ua/xmlui/handle/123456789/8046>

13. Ковтун Є. І. Аналіз системи управління персоналом підприємства та розробка заходів щодо її удосконалення / Є.І. Ковтун // Молодий вчений. 2016. № 6. С. 46-50.

14. Кравченко І., Тіхоненко М. 2021. Методи і прийоми формування згуртованого учнівського колективу в закладах професійної освіти. Педагогічні науки. 78 (Груд 2021), 32–37.

15. Лапшова Н. С. Чинники групової згуртованості студентських груп гуманітарного і технічного профілю / Н. С. Лапшова // Психологічний часопис: зб. наук. праць Інституту психології імені Г. С. Костюка НАПН України / гол. ред. С. Д. Максименко, 2020. – Т. 6. № 4 (36). – С. 150–158.

16. Лякішева А. Проблема групової згуртованості: аналіз наукових досліджень / А. Лякішева // Вища шк. - 2013. - № 5. - С. 93-102.

17. Мальська М. П. Управління персоналом у туризмі: теорія та практика навч. посіб. / М. П. Мальська, О. Ю. Бордун, І. З. Жук. К.: Центр учбової літератури, 2013. – 234 с.
18. Мельник Л. С. Колектив – головний ресурс підприємства / Л. С. Мельник // Науковий погляд: економіка та управління. – 2020. – № 3 (69). – С. 68-71.
19. Назарова Г.В. Дослідження домінантів соціально-психологічного клімату / Г.В. Назарова, А.Д. Романов // Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія: Економічні науки. 2015. Вип.14. Ч. 1. С. 79-84.
20. Никифорова В. Г. Управління персоналом : навчальний посібник / В. Г. Никифорова. – 2-ге видання, виправлене та доповнене. – Одеса : Атлант, 2013. – 275 с.
21. Нестерова М., Деліні М., Заможський А. Соціальна згуртованість університетської спільноти // Вища освіта України. 2019. № 3. С. 42–51.
22. Осіпова, О. (2024). Роль психолога в ігрових видах спорту. *Universum*, (12),100–104.
23. Пашкова О. С. Роль співпраці тренера з футболу та психолога у формуванні згуртованості, спрямованої на результат / О. С. Пашкова, А. З. Телегей // Наука і освіта. - 2010. - № 6. - С. 137-140.
24. Пилат Н.І. Психологічні чинники групової згуртованості в трудовому колективі // Актуальні проблеми Психології. Збірник наукових праць Інституту психології ім. Г.С. Костюка АПН України / За ред. В.О. Моляко. – К.: «Фенікс», 2013. – Т.12. – Психологія творчості – Вип. 16. – 480 с. – С. 360-367.
25. Психологія спорту [Текст] : підручник / Р. С. Вейнберг, Д. Гоулд. - К. : Олімпійська література, 2001. - 336 с.
26. Рудакова С., Данилевич Н., Щетініна Л.. Згуртованість колективу громадської організації під час війни. Вісн. КрНУ ім. Михайла Острогр. Вип. 6/2022 (137), 2022. 8 с.
27. Сімоненко О. А., Згуртованість колективу як один із важливих показників соціально-психологічного клімату організації. ВНЗ «Університет економіки та права «КРОК», м. Київ, Україна. 2023.

28. Солтик С. О., Флерчук В. В., Солтик О. О. Розвиток фізичних якостей веслувальників на човнах «Дракон»: зб. тез доповідей IV регіональної наук.-практ. інтернет-конференції Хмельницького національного університету (м. Хмельницький, 25 жовтня 2024 р.). Хмельницький :ХНУ, 2024. С. 41-43.

29. Стойка С. О. Проблеми та перспективи розвитку туристичної галузі України в умовах економічної нестабільності / С. О. Стойка // Інвестиції: практика та досвід. 2015. № 21. С. 86-90.

30. Такман, Б. У. (1965). Розвиваючі послідовності в малих групах. Психологічний вісник, 63, 384-399.

31. Толкунова, І. Детермінанти психологічної згуртованості в спортивній команді (на прикладі футболу) / І. Толкунова, О. Голець, Ш. Сархан // Фізичне виховання, спорт і культура здоров'я у сучасному суспільстві : зб. наук. пр. / М-во освіти і науки, молоді та спорту України, Волин. нац. ун-т ім. Лесі Українки; [редкол.: А. В. Цьось та ін.]. – Луцьк, 2012. – № 4(20). – С. 496-500.

32. Управління персоналом : курс лекцій [Текст] / М-во освіти і науки України, Донец. нац. ун-т економіки і торгівлі ім. М. Туган-Барановського, Каф. Маркетингу та менеджменту ; Н.С. Іванова – Кривий Ріг : [ДонНУЕТ], 2017. – 140 с.

33. Хомич В. А., Солтик О. О., Солтик В. О. Роль згуртованості в ігрових видах спорту: зб. тез доповідей IV регіональної наук.-практ. інтернет-конференції Хмельницького національного університету (м. Хмельницький, 25 жовтня 2024 р.). Хмельницький :ХНУ, 2024. С. 43-45.

34. Шалар О., Стрикаленко Є., & Гузар В. (2019). Особливості формування командної згуртованості юних спортсменок в ігрових видах спорту. Спортивні ігри, (3(13), 64–73.

35. Cameron K.S. Kultura organizacyjna – diagnoza i zmiana / K.S. Cameron, R.E. Quinn // Model wartości konkurujących. Warszawa: Wolters Kluwers. 2015. Vol. 5. pp. 36-44.

36. Carron A. V. Cohesiveness in sport groups: Interpretation and considerations / A. V. Carron // Journal of Sport Psychology. – 1982. – № 4. – P. 123–138.

37. Cartwright D. Group dynamics / D. Cartwright, A. Zander. – London : Tavistock, 1968. – 234 p.
38. Eldridge J. A sociology of organization / J. Eldridge, A. Crombie // London: Allen&Unwin, 2004. pp. 41-52.
39. Festinger L. Informal social communication // Psychological Rew. 1950. – vol. 57.
40. Seashore, S. E. Group cohesiveness in the industrial work group. Ann Arbor: University of Michigan, Survey Research Center Institute for Social Research, 1954. ISBN 0-405-10199-6.

ДОДАТКИ

Додаток А

Опитувальник (визначення активності особистості)

Визначення індексу групової згуртованості Сішора

(Інтегровано В. Хомичем)

Призначення. Групова згуртованість – один із найважливіших параметрів, який вказує на ступінь інтеграції групи, її згуртованість у єдине ціле – можна визначити не лише шляхом розрахунку відповідних соціометричних індексів. Значно простіше це зробити за допомогою методики, яка складається з 5 запитань з декількома варіантами відповідей на кожне.

Відповіді кодуються у балах відповідно до наведених у дужках значеннях (максимальна сума +19 балів, мінімальна – -5). Протягом опитування необхідно вказувати бали.

Інструкція. З метою визначення рівня згуртованості команди з веслування на човнах "Дракон" просимо дати відповіді на зазначені питання. Просимо обрати один із варіантів, який найбільше відповідає Вашому відношенню до команди, в якій Ви займаєтесь! Дякуємо за участь в опитуванні!

I. Як би Ви оцінили, свою приналежність до спортивної команди з веслування на човнах «Дракон»?

1. Відчуваю себе її членом, частиною колективу (5).
2. Беру участь у більшості видів діяльності (4).
3. Беру участь лише в окремих видах діяльності (3).
4. Не відчуваю себе членом колективу (2).
5. Живу і існую окремо від нього (-1).
6. Не знаю , важко відповісти (1).

II. Чи перейшли би ви в іншу групу, якщо трапилася би така можливість (без зміни інших умов)?

1. Так, дуже хотів би перейти (-1).
2. Швидше перейшов би ніж зостався (2).
3. Не бачу ніякої різниці (3).
4. Швидше залишився б у своїй групі (4).
5. Дуже хотів би залишитись у своїй групі (5).
6. Не знаю, важко відповісти (1).

III. Які стосунки у членів вашої групи ?

1. Кращі ніж у більшості колективів (3).
2. Приблизно такі ж, як у більшості колективів (2).
3. Гірші ніж у більшості колективів (-1).
4. Не знаю важко відповісти (1).

IV. Які у вас стосунки з тренером з веслування на човнах «Дракон»?

1. Кращі, ніж у більшості спортивних команд (3).
2. Приблизно такі ж, як у більшості спортивних команд (2).
3. Гірші ніж у більшості спортивних команд (-1).
4. Не знаю (1).

V. Яке ставлення до тренувальної роботи у Вашій команді з веслування на човнах «Дракон»?

1. Кращі ніж у більшості спортивних команд (3).
2. Приблизно такі ж, як у більшості спортивних команд (2).
3. Гірші ніж у більшості спортивних команд (-1).
4. Не знаю (1).

Інтерпретація результатів.

Рівні групові згуртованості: 15,1 балів і вище - високий, 11,6-15 балів - вище середнього, 7-11,5- середній, 4-6,9 - нижче середнього, 4 і нижче - низький.

Методика «Оцінка психологічного мікроклімату у команді»

Інструкція: Вам пропонується твердження, певні подвійні (протилежні) висловлювання. Уважно прочитавши кожне з них, оберіть те, яке у більшій мірі відповідає Вашій групі. Зліва – судження, що розкривають психологічний клімат з позитивного боку, з права – з негативного боку. Виберіть одне з полярних суджень (з лівого або правого боку), що відображає типову картину взаємовідносин у вашій групі і звичайного настрою в ній; вкажіть одну цифру, яка відповідає ступеню вияву кожного показника. Високий ступінь вияву – 3; середній – 2; низький (показник виражений слабо) – 1. Якщо Вам важко визначитися – обирайте 0.

1	У команді, як правило, пригнічений настрій	-3,-2,-1	0	1, 2, 3	У команді, як правило, бадьорий і життєрадісний настрій
2	Команда пасивна, інертна	-3,-2,-1	0	1, 2, 3	Команда активна і працездатна
3	Обстановка у команді нервова і напружена,	-3,-2,-1	0	1, 2, 3	Обстановка у команді спокійна, ділова
4	У команді спортсмени почувають себе незатишно	-3,-2,-1	0	1, 2, 3	У команді спортсмени почувають себе затишно і комфортно
5	У спортсменів немає впевненості у підтримці їх командою у важку хвилину	-3,-2,-1	0	1, 2, 3	Спортсмени знають, що в разі необхідності команда захистить і підтримає їх
6	Взаємостосунки у команді характеризуються антипатією	-3,-2,-1	0	1, 2, 3	Спортсмени ставляться один до одного зі симпатією
7	Команда ділиться на «Зірок» і знехтуваних; не об'єктивно оцінює окремих представників команди	-3,-2,-1	0	1, 2, 3	Команда справедливо ставиться до всіх своїх представників, кожному відплачує по заслугах
8	Угрупування всередині команди конфліктують між собою; їх представники замкнуті на власних інтересах, не бажають розуміти інших	-3,-2,-1	0	1, 2, 3	Взаємовідносини окремих мікрогруп всередині команди характеризуються взаєморозумінням, тактовністю і

					співробітництвом у спільних для групи справах
9	Конфлікти виникають часто, розв'язуються важко, болісно	-3,-2,-1	0	1, 2, 3	Конфлікти в команді виникають рідко, лише із серйозних причин, розв'язуються справедливо
10	У важкі періоди у команді виникають сварки, нарікання один на одного	-3,-2,-1	0	1, 2, 3	В критичних ситуаціях команда згуртовується, керуючись принципом: «Один за всіх і всі за одного»
11	Команда виявляє байдужість або недобррозичливе ставлення до новачків	-3,-2,-1	0	1, 2, 3	Новачки відчують доброзичливе і турботливе ставлення до себе з боку команди
12	Спортсмени не прагнуть проводити час разом, кожен живе власними інтересами	-3,-2,-1	0	1, 2, 3	Спортсменам подобається бути разом на тренуваннях та за її межами
13	Спортсмени свою команду не цінують. Байдужі до її досягнень, легко погоджуються перейти до іншої команди	-3,-2,-1	0	1, 2, 3	Спортсмени люблять свою команду, радіють її успіхам і засмучуються невдачами
14	Тренування не вважається найважливішою справою, прагнення до успіхів у тренування не заохочуються	-3,-2,-1	0	1, 2, 3	Спортсмени серйозно ставляться до тренування, прагнуть оволодіти «таємницями» різноманітних сфер знань
15	До ледарів і прогульників команди ставиться поблагливо	-3,-2,-1	0	1, 2, 3	У команді панує вимогливість і нетерпимість до ледарів
16	Спортсмени пасивні у громадському житті команди	-3,-2,-1	0	1, 2, 3	Спортсмени приймають активну участь у громадському житті команди
17	Доручення розподіляються за принципом «Тільки не мені»	-3,-2,-1	0	1, 2, 3	У команді відповідально ставляться до розподілу громадських доручень,

					враховуються бажання і здібності кожного
18	Команду не легко організувати на спільну трудову діяльність	-3,-2,-1	0	1, 2, 3	Спортсмени з бажанням долучаються до трудової діяльності команди
19	В активі команди знаходяться люди, які не користуються підтримкою і повагою з боку групи	-3,-2,-1	0	1, 2, 3	Актив групи користується авторитетом і повагою
20	Стосунки команди і тренера характеризуються антипатією і конфліктністю	-3,-2,-1	0	1, 2, 3	Стосунки між командою і тренером характеризуються доброзичливістю, розумінням і співробітництвом

Аналіз результатів

Для визначення психологічного мікроклімату у спортивній команді необхідно додати всі позитивні бали, далі від'ємні та від більшої суми відняти меншу. За отриманими результатами визначаємо рівень психологічного мікроклімату у команді. Так:

50-60 балів – високий ступень сприятливості;

40-49 балів – середньо-високий ступень сприятливості;

21-39 балів - середній ступень сприятливості;

11-20 балів – середньо-низький ступень сприятливості

0-10 балів – незначний ступень сприятливості.

Несприятливий психологічний мікроклімат у спортивній команді характеризується від'ємними балами.