

Міністерство освіти і науки України
Бердянський державний педагогічний університет
Кафедра психології

Допущено до захисту
Завідувачка кафедрою



«18» листопада 2025 р.

**ФОРМУВАННЯ НАВИЧОК КОМАНДНОЇ ВЗАЄМОДІЇ У ЗДОБУВАЧІВ
ВИЩОЇ ОСВІТИ В УМОВАХ ДИСТАНЦІЙНОГО НАВЧАННЯ**

Кваліфікаційна робота магістра

Виконавець: здобувачка другого
(магістерського) рівня вищої освіти, групи
м207П-з

Галузь знань: 05 Соціальні та поведінкові
науки

Спеціальність: 053 Психологія

Освітньо-професійна програма: Психологія
тренінгової роботи

Самойленко Юліана Гаріївна

Керівник: старша викладачка

Федорик Вікторія Володимирівна

Рецензент: к. психол. н., доцент

Стрільчук Оксана Володимирівна

ЗМІСТ

ВСТУП.....	4
РОЗДІЛ І. ТЕОРЕТИЧНИЙ АНАЛІЗ ПРОБЛЕМИ ФОРМУВАННЯ НАВИЧОК КОМАНДНОЇ ВЗАЄМОДІЇ У ЗДОБУВАЧІВ ВИЩОЇ ОСВІТИ В УМОВАХ ДИСТАНЦІЙНОГО НАВЧАННЯ.....	8
1.1. Поняття командної взаємодії.....	8
1.2. Психологічні особливості розвитку комунікативних і соціальних навичок у здобувачів вищої освіти.....	13
1.3. Специфіка організації освітнього процесу в умовах дистанційного навчання.....	19
Висновки до першого розділу	22
РОЗДІЛ ІІ. ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ОСОБЛИВОСТЕЙ ФОРМУВАННЯ НАВИЧОК КОМАНДНОЇ ВЗАЄМОДІЇ У ЗДОБУВАЧІВ ВИЩОЇ ОСВІТИ В УМОВАХ ДИСТАНЦІЙНОГО НАВЧАННЯ.....	24
2.1. Організація та методи дослідження.....	24
2.2. Аналіз та інтерпретація результатів емпіричного дослідження особливостей формування навичок командної взаємодії у здобувачів вищої освіти в умовах дистанційного навчання.....	31
Висновки до другого розділу	39
РОЗДІЛ ІІІ. ФОРМУВАННЯ НАВИЧОК КОМАНДНОЇ ВЗАЄМОДІЇ У ЗДОБУВАЧІВ ВИЩОЇ ОСВІТИ В УМОВАХ ДИСТАНЦІЙНОГО НАВЧАННЯ.....	40
3.1. Розробка і обґрунтування необхідності і доцільності використання тренінгової програми для формування навичок командної взаємодії у здобувачів вищої освіти в онлайн-середовищі.....	40
3.2. Аналіз ефективності впровадження тренінгової програми формування навичок командної взаємодії у здобувачів вищої освіти в умовах дистанційного навчання.....	44
3.3. Рекомендації викладачам та здобувачам щодо вдосконалення командної взаємодії у процесі дистанційного навчання.....	56

Висновки до третього розділу.....	58
ВИСНОВКИ.....	60
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	63
ДОДАТКИ.....	69

ВСТУП

Сучасна система вищої освіти України переживає глибокі трансформаційні процеси, пов'язані з цифровізацією, євроінтеграційними тенденціями та необхідністю адаптації до нових соціально-економічних реалій. Однією з ключових змін стало широке впровадження дистанційного навчання, що зумовило потребу у переосмисленні форм і методів організації освітнього процесу. В умовах онлайн-взаємодії особливого значення набуває формування у здобувачів вищої освіти навичок ефективної командної роботи, адже саме командна взаємодія виступає базовим чинником успішності як у професійному, так і в освітньому середовищі.

Проблема формування навичок командної взаємодії є актуальною для сучасної психологічної науки, оскільки передбачає розвиток таких особистісних характеристик, як емпатійність, комунікативна компетентність, гнучкість мислення, відповідальність, здатність до співпраці та лідерства. У дистанційному форматі навчання ці якості набувають нових психологічних аспектів – зокрема, пов'язаних із зниженням безпосереднього емоційного контакту, труднощами у спільному прийнятті рішень, а також потребою підтримувати згуртованість команди за допомогою цифрових засобів комунікації.

У психологічній теорії і практиці дослідження проблеми командоутворення та командної взаємодії представлені в роботах зарубіжних і вітчизняних науковців: Б. Белбіна, М. Вудкока, У. Такмена, С. Хітфілда, Л. Карамушки, О. Філь, В. Горбунової та інших. Їхні дослідження доводять, що ефективна команда є результатом цілеспрямованого формування психологічної готовності до співпраці, розвитку міжособистісної довіри та прийняття спільних цінностей. Водночас у сучасних умовах недостатньо вивченими залишаються особливості формування цих навичок саме в дистанційному освітньому середовищі.

Актуальність дослідження зумовлена потребою пошуку психологічних механізмів і педагогічних умов, які сприятимуть розвитку навичок командної взаємодії у студентів у процесі дистанційного навчання, що є важливим чинником їхньої професійної та особистісної самореалізації.

Мета дослідження – теоретично обґрунтувати та емпірично дослідити психологічні умови формування навичок командної взаємодії у здобувачів вищої освіти в умовах дистанційного навчання.

Об’єкт дослідження – процес формування навичок командної взаємодії у здобувачів вищої освіти.

Предмет дослідження – психологічні особливості та умови формування навичок командної взаємодії у здобувачів вищої освіти в умовах дистанційного навчання.

Мета роботи зумовлює розв’язання таких **завдань**:

- проаналізувати теоретичні підходи до вивчення феномена командної взаємодії в психології;
- визначити психологічні особливості формування командних навичок у студентів;
- дослідити специфіку командної взаємодії у дистанційному форматі навчання;
- розробити та апробувати програму психологічного розвитку навичок командної взаємодії у здобувачів вищої освіти;
- оцінити ефективність запропонованої програми за результатами експериментального дослідження.

Для реалізації поставлених завдань було застосовано теоретичні методи дослідження: класифікація, аналіз, систематизація, порівняння й узагальнення теоретичних та експериментальних даних з проблеми дослідження; а також такі емпіричні методи як опитування, анкетування. Використання теоретичних методів дало змогу узагальнити наукові підходи до вивчення феномена командної взаємодії, визначити її психологічну структуру та зміст, проаналізувати провідні теорії командоутворення й соціально-психологічні

концепції взаємодії у групі, а також дослідження, присвячені специфіці дистанційного навчання. Завдяки систематизації наукових поглядів було визначено чинники, що впливають на ефективність командної роботи студентів, а порівняння традиційних (очного формату) та дистанційних форм навчальної взаємодії дало можливість окреслити їхні переваги та обмеження. Класифікація й узагальнення теоретичних положень забезпечили формулювання основних психологічних умов, необхідних для розвитку навичок командної взаємодії у здобувачів вищої освіти, що стало підґрунтям для подальшого емпіричного дослідження. Емпіричні методи – опитування та анкетування – дозволили виявити реальний рівень сформованості навичок командної взаємодії у студентів, дослідити їхнє ставлення до командної роботи в онлайн-середовищі, з'ясувати основні труднощі та мотиваційні чинники співпраці, оцінити психологічний клімат і ступінь згуртованості у студентських групах. Отримані емпіричні дані стали основою для порівняльного аналізу рівнів розвитку командних навичок до і після впровадження програми формування командної взаємодії та дозволили перевірити ефективність розроблених психолого-педагогічних умов її реалізації в умовах дистанційного навчання.

У емпіричному дослідженні щодо визначення особливостей формування навичок командної взаємодії у здобувачів вищої освіти в умовах дистанційного навчання використовували методику «Визначення командних ролей» (М. Белбіна); методику «Оцінка комунікативних і організаторських схильностей – КОС» (В.В. Синявського і Б.О. Федоришина); методику «Оцінки психологічної атмосфери у колективі» (А. Фідлер); анкету «Оцінка ефективності командної взаємодії у дистанційному форматі» (авторська модифікація); методику «Самооцінка лідерських якостей» (Є. Жариков, Є. Крушельницький).

Емпірична база дослідження. Дослідження проводилося на базі Бердянського державного педагогічного університету протягом березня–травня 2025 року. Участь у ньому взяли 30 здобувачів (віком від 18 до 23 років), які

навчалися за різними спеціальностями у змішаному та дистанційному форматах.

Теоретичне значення роботи полягає в поглибленні наукових уявлень про психологічні особливості формування навичок командної взаємодії у здобувачів вищої освіти, зокрема в умовах дистанційного навчання. У дослідженні уточнено сутність поняття «командна взаємодія» як цілісного психологічного процесу, що охоплює систему міжособистісних відносин, спільну мотивацію, розподіл ролей, відповідальність і взаємну підтримку членів команди. Визначено структуру навичок командної взаємодії, до якої входять когнітивний, емоційно-ціннісний та поведінковий компоненти, а також окреслено психологічні механізми їх формування.

Практичне значення полягає у можливості використання результатів дослідження в освітній діяльності закладів вищої освіти, у розробленні тренінгових програм, спрямованих на підвищення ефективності командної роботи студентів у віртуальному просторі.

Структура роботи. Кваліфікаційна робота складається зі вступу, трьох розділів з висновками до них, загальних висновків, списку використаних джерел (52 найменування, з них 11 іноземною мовою) і 9 додатків (на 41 сторінці). Загальний обсяг кваліфікаційної роботи – 110 сторінок, з них основного тексту – 62 сторінки. Робота містить 6 таблиць і 5 рисунків.

РОЗДІЛ I. ТЕОРЕТИЧНИЙ АНАЛІЗ ПРОБЛЕМИ ФОРМУВАННЯ НАВИЧОК КОМАНДНОЇ ВЗАЄМОДІЇ У ЗДОБУВАЧІВ ВИЩОЇ ОСВІТИ В УМОВАХ ДИСТАНЦІЙНОГО НАВЧАННЯ

1.1. Сутність та структура командної взаємодії як психологічного феномену

У сучасному освітньому та професійному середовищі зростає значущість командної взаємодії як однієї з ключових soft skills, необхідних для ефективної діяльності та розвитку особистості. Командна взаємодія розглядається як цілісна система соціально-психологічних процесів, що забезпечують узгоджену діяльність членів групи для досягнення спільної мети.

У сучасній психологічній науці поняття «командна взаємодія» розглядається як багатовимірне явище, що поєднує комунікативні, соціально-психологічні та організаційно-поведінкові компоненти і включає в себе розподіл ролей, прийняття рішень, колективну відповідальність та взаємну підтримку. Переважна більшість дослідників розглядають команду як форму організованої групи, де взаємодія ґрунтується на спільній меті, узгодженості дій та особистісній включеності кожного учасника. Як справедливо відзначила Вікторія Горбунова, сутність команди полягає в «ефективному розв'язанні задач, щонайменше тих, задля яких вона створена і якими визначається час її існування» [Горбунова, с. 8]. Дослідниця акцентує увагу на тому, що «командне середовище вирізняється з-поміж інших ще й своєю стійкістю, яка можлива лише за умов, які сприяють реалізації професійних потенцій та особистісному зростанню» [Горбунова с. 8]. Саме в такому середовищі і виникає командна взаємодія. На відміну від простої групової діяльності, командна взаємодія передбачає наявність високого рівня згуртованості, довіри, відкритості до зворотного зв'язку та здатності до ефективної комунікації навіть у ситуаціях підвищеної складності чи невизначеності. Західні дослідники (Р. Хекман,

К. Левін, М. Белбін) підкреслюють, що командна взаємодія можлива лише за умов чіткого розподілу ролей, відповідальності, взаємної підтримки та довіри.

Особливості командної взаємодії досліджували зарубіжні вчені У. Таккман, С. Хітвілд та вітчизняні: В Горбунова, Л. Карамушка, О. Філь та ін.

Ефективність такої взаємодії залежить від уміння слухати, домовлятися, аргументувати власну позицію, співпрацювати та гнучко адаптуватися до умов завдання. У межах діяльнісного підходу (О. Леонтьєв, С. Рубінштейн) взаємодія в команді розглядається як координація індивідуальних дій, що спрямована на досягнення спільного результату. Водночас гуманістична психологія (К. Роджерс, А. Маслоу) акцентує увагу на взаємоповазі, емпатії та свободі самовираження як основі ефективного командного функціонування.

Одним із важливих психологічних аспектів командної взаємодії є довіра, яка створює основу для відкритого обміну інформацією та взаємної підтримки. Формування довіри залежить від рівня відповідальності, послідовності поведінки, визнання компетентності партнерів. Іншим суттєвим чинником є згуртованість, що відображає ступінь психологічної єдності, спільності цінностей і готовність до кооперації. У працях М. Шоу, Д. Майерса та К. Левіна наголошується, що психологічна сумісність і загальна мотивація значною мірою визначають якість командної взаємодії.

Командна взаємодія також передбачає наявність певної рольової структури. Теорія командних ролей М. Белбіна визначає, що ефективна команда має поєднувати різні стилі участі – координатора, генерувача ідей, аналітика, реалізатора, експерта тощо [Белбін]. Усвідомлення своєї ролі та розуміння функцій інших учасників сприяє зниженню конфліктності та підвищенню продуктивності спільної діяльності. Психологічна гнучкість і здатність адаптувати комунікативну поведінку також відіграють значну роль у процесі командної взаємодії.

В. Горбунова однією зі специфічних ознак командної взаємодії називає її консолідований характер [Горбунова, с. 15]. Ця характеристика відображає принципову відмінність команди від інших соціальних груп: її учасники не

лише залучені до виконання однакових завдань, а й інтегрують свої індивідуальні ресурси – знання, навички, емоційні стани, мотиви, цінності та прагнення – у єдину систему спільної діяльності.

Таким чином, діяльність команди передбачає високий рівень узгодженості, координації та взаємозалежності між її членами. Якщо звичайна група може функціонувати на основі формальної спільності мети або просторово-часових умов, то команда характеризується глибоким внутрішнім об'єднанням і спрямованістю на досягнення єдиного результату.

У цьому контексті команду доцільно розглядати як колективного суб'єкта діяльності, цілісний організм, який реагує на вимоги середовища та цілей як єдине ціле (А. Л. Журавльов [], Г. В. Ложкін [], В. В. Третьяченко []).

Другою визначальною ознакою команди В. Горбунова називає наявність спільної задачі, що об'єднує її учасників у процесі досягнення конкретного результату [Горбунова, с. 15]. Команда завжди формується з метою створення певного продукту або реалізації проекту, і саме спільна мета виступає змістовним ядром її діяльності. Без наявності чітко окресленої задачі втрачається потреба у консолідованій взаємодії, оскільки саме спільне вирішення проблеми забезпечує єдність дій і мотивацію членів команди.

Функціонування команди передбачає циклічність постановки та розв'язання завдань: після досягнення однієї мети виникає необхідність у формуванні нової, що підтримує динаміку розвитку групи. Відсутність подальшої спільної мети часто призводить до дезінтеграції команди, навіть на етапі її найвищих досягнень.

Крім того, спільна задача має бути особистісно значущою для кожного учасника, узгодженою з його цінностями та інтересами. Саме її інтеграція в систему особистих мотивів забезпечує внутрішню єдність команди та підвищує ефективність спільної діяльності.

Найважливішою ознакою командної діяльності В. Горбунова називає синергетичний ефект, або командний ефект, який, за Д. Л. Бредфордом [], виступає не лише сутнісною характеристикою, а й основною метою створення

команди. Сутність цього феномена полягає в тому, що спільна діяльність групи забезпечує результат, вищий за суму індивідуальних зусиль її учасників. Іншими словами, у процесі ефективної командної взаємодії люди здатні розв'язувати завдання якісніше та швидше, ніж кожен із них окремо.

У науковій літературі синергетичний ефект часто намагаються кількісно виміряти за допомогою складних математичних моделей. Так, Р. Аутрей [] пропонує враховувати такі чинники, як рівень продуктивності, здібності, професійна компетентність членів команди, їхня мотивація досягнення, конкурентність, а також особливості системи стимулювання та управління кар'єрним розвитком.

Проте парадокс синергетичного ефекту полягає в тому, що, незважаючи на можливість точного вимірювання окремих параметрів, жодна формула не може гарантувати стійкості та довготривалості цього ефекту. Його збереження залежить від динаміки міжособистісних відносин, спільних цінностей та здатності команди підтримувати високий рівень взаємної довіри й мотивації.

Командна взаємодія розвивається поетапно – від формування групи до її згуртування, стабілізації комунікації та ефективної спільної діяльності. На кожному з етапів важливу роль відіграють як особистісні характеристики учасників, так і умови організації взаємодії, включаючи використання цифрових технологій та онлайн-платформ.

Особливу увагу у психології командної роботи приділено таким аспектам, як лідерство, емоційний інтелект, активне слухання, здатність до кооперації та адаптивність до змін. В умовах дистанційного навчання, коли комунікація відбувається переважно у віртуальному просторі, ці навички набувають нового змісту, а ефективна командна взаємодія стає як викликом, так і необхідністю для здобувачів вищої освіти.

У контексті вищої освіти командна взаємодія є важливим елементом професійного та особистісного становлення здобувачів. Студенти, залучені до командної роботи, розвивають навички відповідальності, лідерства, емоційного інтелекту, критичного мислення та кооперації. Проте, перехід до дистанційного

навчання вніс значні корективи в характер командної взаємодії. Віртуальні форми спільної діяльності вимагають нових підходів до комунікації, координації та психологічної підтримки.

В умовах дистанційної освіти командна взаємодія набуває специфічних характеристик. По-перше, змінюються канали комунікації: замість безпосереднього спілкування переважає взаємодія через цифрові платформи. Це впливає на швидкість зворотного зв'язку, вираження емоцій і невербальні сигнали. По-друге, зростає значення саморегуляції та внутрішньої мотивації, оскільки зовнішній контроль мінімізований. По-третє, бар'єром можуть ставати технічні труднощі, нерівномірний доступ до ресурсів, інформаційне перевантаження та відчуття соціальної ізоляції.

Водночас дистанційна командна взаємодія має і позитивний потенціал. Дослідники (Д. Джонсон, Т. Ньюмен, А. Коллінз) підкреслюють, що віртуальні команди можуть бути гнучкішими, менш конфліктними й більш орієнтованими на результат за умови правильної організації. Учасники мають можливість працювати у зручному темпі, використовувати цифрові інструменти для спільного створення продукту, координувати дії асинхронно. Важливою умовою є наявність модератора або лідера, який сприяє узгодженню дій, підтримує психологічний клімат та структурує комунікацію.

Таким чином, командна взаємодія у психологічному вимірі поєднує емоційно-комунікативні, мотиваційні та поведінкові компоненти. У здобувачів вищої освіти вона формується поступово, через залучення до спільної діяльності, рефлексію, взаємне навчання та розвиток соціально-психологічних навичок. В умовах дистанційного навчання особливої актуальності набуває потреба у створенні сприятливого психологічного середовища, що забезпечує підтримку, довіру, організованість та залучення кожного учасника.

Отже, командна взаємодія виступає складним міждисциплінарним феноменом, який потребує цілеспрямованого формування в освітньому процесі, особливо в умовах дистанційного навчання, що висуває нові вимоги до комунікації, організації та саморегуляції студентів.

1.2. Психологічні особливості розвитку здобувачів вищої освіти у контексті командної взаємодії

Період здобуття вищої освіти є ключовим етапом особистісного та соціального розвитку людини. Він охоплює пізню юність та ранню дорослість – критичний час формування професійної ідентичності, світогляду, соціальної зрілості та навичок взаємодії. У цьому віці здобувачі вищої освіти активно розвивають уміння співпрацювати, адаптуватися до нових умов, брати на себе відповідальність та ефективно взаємодіяти в колективі.

З психологічної точки зору, студенти характеризуються високим рівнем когнітивної активності, здатністю до рефлексії, прагненням до самовираження та самореалізації. Саме ці риси створюють передумови для формування навичок командної взаємодії, оскільки молоді люди відкриті до нового досвіду, схильні до соціального навчання і мають потребу в приналежності до спільноти.

Проте, існують і певні труднощі. Часто здобувачі вищої освіти ще не мають сформованих навичок конструктивного вирішення конфліктів, не завжди вміють ефективно розподіляти ролі в команді, можуть уникати відповідальності чи переоцінювати власний внесок у спільну діяльність. Такі риси, як імпульсивність, недостатня саморегуляція, емоційна нестабільність можуть ускладнювати процес командної взаємодії, особливо в умовах дистанційного навчання, коли обмежено невербальне спілкування та зворотний зв'язок.

У межах діяльнісного та соціокультурного підходів командна взаємодія розглядається як засіб розвитку вищих психічних функцій, а сама діяльність у групі – як джерело соціального досвіду. Студенти, взаємодіючи в команді, навчаються планувати дії, враховувати думку інших, приймати компромісні рішення, розвивати емоційний інтелект та критичне мислення.

Дистанційне навчання актуалізує нові виклики: по-перше, необхідність опанування цифрових форм комунікації; по-друге, подолання відчуття ізольованості; по-третє, розвиток самостійності при збереженні командної

відповідальності. Важливим стає формування у студентів цифрової комунікативної компетентності – здатності ефективно взаємодіяти в онлайн-середовищі, користуючись відповідними технічними й соціальними інструментами.

Комунікативні здібності є динамічною системою, яка може розвиватися та моделюватися за наявності сприятливих індивідуально-особистісних і соціальних умов. Оптимізація процесу розвитку комунікативних навичок у здобувачів вищої освіти може здійснюватися через навчальну діяльність, організацію спеціальних комунікативних тренінгів, соціально-психологічний розвиток студентських груп, вдосконалення змісту навчальних програм та психологічну підтримку студентів.

Аналіз наукової літератури дозволяє стверджувати, що комунікативна компетентність та комунікативні здібності є одними з базових і ключових компетенцій, якими мають володіти здобувачі вищої освіти будь-якого рівня та профілю [Іванов Н., с. 56]. Вони виступають активними суб'єктами спілкування у навчальному процесі, здатними взаємодіяти з різними людьми, обґрунтовувати власну позицію, аргументовано відстоювати свою точку зору та ефективно співпрацювати з іншими. Для цього студентам необхідні знання особливостей психології людини, вміння адекватно сприймати і розуміти інших, а також самих себе, ефективно слухати, реагувати на співрозмовника, впливати на групові процеси, вирішувати конфлікти та володіти як вербальними, так і невербальними засобами комунікації.

Розвиток комунікативних навичок найбільш ефективний у студентському віці, коли вже закладено певні передумови для розвитку, а водночас існує потенціал для їхнього вдосконалення. Процес розвитку комунікативних здібностей здобувачів вищої освіти є предметом досліджень, спрямованих на визначення ефективних методів навчання та організації освітнього процесу. Дослідники аналізують вплив різних факторів на розвиток комунікативних навичок, досліджують ефективні підходи до організації навчальної взаємодії та розробляють рекомендації для практичної роботи зі студентами. Важливими

складовими є також соціально-психологічний розвиток студентської групи та психологічна підтримка, які сприяють покращенню комунікативних здібностей та саморозвитку студентів [Льїна с. 39].

Формування комунікативної компетентності здобувачів вищої освіти передбачає розвиток і актуалізацію різних навичок, що забезпечують ефективне спілкування. До таких навичок можна віднести:

1. Бажання спілкуватися та отримувати задоволення від взаємодії з іншими, що відображає внутрішню мотивацію до активної комунікації.
2. Активність та контактність: здатність проявляти ініціативу у встановленні контактів і побудові взаємодії з одногрупниками та викладачами.
3. Уміння висловлювати власну думку та переконувати інших: чітко та аргументовано представляти свої ідеї, ефективно їх комунікувати.
4. Здатність адекватно виражати емоції та контролювати свій емоційний стан під час спілкування.
5. Гнучкість у комунікації та швидке знаходження рішень у складних ситуаціях, здатність адаптуватися до змін у процесі взаємодії.
6. Уміння конструктивно реагувати на критику та різні складнощі в комунікації.
7. Орієнтація на підтримку та співпрацю: здатність проявляти емпатію, підтримувати інших, сприяти спільним цілям та взаємодії в групі.
8. Відповідальне ставлення до своїх слів і дій, повага до інших учасників комунікації та створення дружньої атмосфери в процесі спілкування.

Ці комунікативні навички є важливими для формування комунікативної компетентності здобувачів вищої освіти, сприяють розвитку ефективної взаємодії, взаєморозуміння та успішного виконання навчальних та колективних завдань, особливо в умовах дистанційного навчання .

Важливу роль у розвитку комунікативних здібностей здобувачів вищої освіти відіграє емоційний інтелект – здатність розпізнавати, розуміти та контролювати як власні емоції, так і емоції інших людей [Ложкін, с. 51]. Це дозволяє студентам усвідомлювати свої емоційні стани, регулювати їх і

зберігати емоційну стабільність у процесі навчальної та командної взаємодії. Здатність розуміти емоції інших допомагає встановлювати ефективний контакт у груповій роботі, сприймати невербальні сигнали і враховувати потреби та настрої одногрупників, що сприяє довірі, емпатії та порозумінню. Розвиток емоційного інтелекту дозволяє студентам також ефективно справлятися зі стресовими ситуаціями та конфліктами, підтримувати об'єктивність і адекватність реакцій у взаємодії з іншими учасниками навчального процесу.

Ще однією важливою складовою комунікативної компетентності є розвиток емпатії [Мірошниченко, с.70]. Вона полягає не лише у здатності сприймати і розуміти думки та емоції інших, а й у свідомому прагненні враховувати стан співрозмовника. Емпатія дозволяє студентам налагоджувати позитивний психологічний клімат у групі, створюючи атмосферу взаємоповаги, підтримки та взаємодії. Вміння проявляти емпатію сприяє ефективнішому спілкуванню, кращому розумінню одногрупників і формує основу для колективного прийняття рішень.

Важливу роль у формуванні комунікативних здібностей здобувачів вищої освіти відіграють також навички активного слухання. Активне слухання включає уважне сприйняття та розуміння висловлювань інших, демонстрацію зацікавленості, повторення ключових моментів та емпатійне реагування. У дистанційному навчанні ці навички особливо важливі для підтримки ефективної комунікації, взаєморозуміння та співпраці у групових завданнях.

Конфліктологічні навички також сприяють розвитку комунікативної компетентності студентів. Вміння аналізувати природу конфліктів, розпізнавати потреби і емоції учасників, керувати своїми реакціями та застосовувати конструктивні стратегії вирішення конфліктів допомагає студентам ефективно співпрацювати, підтримувати гармонію у групі та досягати спільних результатів. Ці навички забезпечують формування довірчого середовища, сприяють активній участі у групових процесах та розвитку позитивних міжособистісних взаємин.

Здатність здобувачів вищої освіти адаптуватися до різних комунікативних ситуацій та швидко змінювати свій підхід відповідно до потреб співрозмовника є важливою особливістю розвитку комунікативних здібностей у процесі навчання. У навчальному процесі студенти взаємодіють з різними типами особистостей, груповими колегами та викладачами, які мають різні потреби, емоційні стани та комунікативні стилі. Адаптація до таких ситуацій потребує гнучкості та здатності швидко перебудовувати підхід залежно від контексту. Студент, спираючись на набуті знання та навички, повинен обирати ефективні стратегії комунікації, враховуючи особливості співрозмовника, його потреби, емоційний стан та комунікативні звички, що забезпечує оптимальний рівень взаєморозуміння та співпраці. Здатність до адаптації сприяє побудові ефективної взаємодії та розвитку гармонійних відносин у навчальних групах. Активна адаптивність дозволяє створити сприятливу атмосферу спілкування, де учасники дистанційного навчання відчують себе зрозумілими, підтриманими та поважаними, що підвищує довіру та ефективність освітнього процесу. Крім того, така здатність допомагає студентам ефективніше вирішувати конфліктні ситуації та реагувати на різні виклики, що виникають під час комунікації. В результаті, адаптація до комунікативних ситуацій та активне слухання сприяють побудові ефективного взаєморозуміння та розвитку глибших зв'язків між учасниками навчального процесу, підвищуючи результативність та задоволеність навчання [Музика].

Важливу роль у формуванні комунікативних здібностей студентів відіграє також уміння використовувати невербальну комунікацію. Невербальні сигнали – жести, міміка, тон голосу, контакт очима – передають інформацію про емоційний стан, настрій та ставлення, що не завжди може бути виражено словами. Здатність розпізнавати та використовувати невербальні сигнали дозволяє студентам глибше розуміти співрозмовників, фіксувати приховані емоції та несвідомі реакції. Наприклад, спостереження за мімікою та жестами допомагає розпізнати емоційні бар'єри або приховані переживання, а контакт очима підтримує взаємозв'язок та демонструє зацікавленість. Ефективне

використання мови тіла доповнює вербальну комунікацію, дозволяючи передавати повідомлення точніше та з більшою емоційною силою, що сприяє формуванню довіри та співпраці між студентами та викладачами [Орбан-Лембрик].

Сучасні концепції розвитку комунікативних здібностей ґрунтуються на методологічному положенні, що здібності формуються та розвиваються у відповідній діяльності. Джерелом розвитку є протиріччя між вихідним рівнем розвитку здобувачів та вимогами освітнього процесу. Комунікативні навички формуються у процесі активної взаємодії, а мотивом розвитку виступають потреба та зацікавленість у спілкуванні. Оскільки комунікація є основним засобом освітньої діяльності, студент в процесі навчання в закладі вищої освіти повинен опанувати комунікативну компетентність та розвинути комунікативні здібності.

На сьогодні існує багато засобів цілеспрямованого розвитку комунікативних здібностей студентів, серед яких тренінги з використанням особистісно-розвиваючих технологій, колективне активне соціальне навчання, програми та спецкурси, що реалізуються в процесі навчання в ЗВО. Розвиток комунікативних здібностей є динамічним процесом цілеспрямованого, поступального та якісного вдосконалення, що відбувається у рамках організованої навчальної діяльності.

Створення умов для розвитку комунікативних здібностей студентів ґрунтується на визнанні значущості кожного студента як суб'єкта освітнього простору та врахуванні його особистісних якостей: товариськості, впевненості у собі, рішучості, здатності відстоювати власну думку, позитивного самоствавлення, почуття значимості та потреби у спілкуванні. Крім того, важливою умовою є постановка цілей розвитку комунікативних навичок викладачами, ознайомлення студентів із теоретичними основами спілкування, застосування активних форм соціально-психологічного навчання, участь у спеціальних курсах та залучення до ширших соціальних відносин. Раннє

включення студентів у професійну діяльність сприяє більш ефективному формуванню комунікативних здібностей [пархоменко].

Таким чином, ключовими складовими розвитку комунікативних здібностей у здобувачів вищої освіти є: емоційний інтелект, емпатія, активне слухання, здатність ефективно вирішувати конфлікти, адаптивність, уміння використовувати мову тіла та невербальну комунікацію. Ці навички забезпечують розвиток комунікативної компетентності, допомагають ефективно взаємодіяти з одногрупниками, викладачами та іншими учасниками навчального процесу, створюючи сприятливе та підтримуюче освітнє середовище.

Отже, формування навичок командної взаємодії у здобувачів вищої освіти передбачає врахування як вікових і психосоціальних особливостей розвитку, так і викликів, пов'язаних із цифровізацією освіти. Психологічна підтримка, створення сприятливого навчального середовища та впровадження тренінгових підходів є ключовими умовами ефективного розвитку командної культури серед студентської молоді.

1.3. Специфіка організації освітнього процесу в умовах дистанційного навчання

Дистанційне навчання – це форма навчання з використанням комп'ютерних і телекомунікаційних технологій, які забезпечують інтерактивну взаємодію викладачів та здобувачів освіти на різних етапах освітнього процесу і самостійну роботу з матеріалами інформаційної мережі.

Основна мета дистанційної освіти полягає у забезпеченні доступності знань незалежно від місця проживання, часу та соціально-економічних умов навчання.

Організація освітнього процесу в дистанційному форматі має свої особливості, які зумовлені відсутністю безпосереднього очного контакту між викладачем і студентом, необхідністю активного використання цифрових

технологій, а також зміною ролей і форм взаємодії учасників навчання. Викладач у таких умовах виступає не лише джерелом знань, а й організатором, модератором і наставником освітнього процесу, який створює сприятливе навчальне середовище, координує діяльність студентів та стимулює їхню самостійність.

Однією з ключових умов ефективності дистанційного навчання є використання інтерактивних платформ і сервісів, таких як Google Classroom, Moodle, Microsoft Teams, Zoom тощо. Вони забезпечують можливість проведення онлайн-занять, організації групової роботи, тестування, зворотного зв'язку, а також доступ до навчальних матеріалів у будь-який час.

Дистанційний формат висуває нові вимоги до студентів: розвинені навички самоорганізації, самоконтролю, цифрової грамотності, а також здатність до співпраці у віртуальному середовищі. Водночас зростає значення комунікативної компетентності, адже ефективна взаємодія у команді, обмін думками, виконання спільних завдань у онлайн-форматі потребують високого рівня соціальних і комунікативних навичок.

У дистанційному навчанні комунікація перестає бути лише допоміжним інструментом, а стає основним механізмом побудови освітнього процесу. Саме через ефективну взаємодію в онлайн-середовищі відбувається передача знань, формування команд, спільне розв'язання навчальних завдань та підтримка емоційного зв'язку між учасниками освітнього процесу.

Здатність студентів налагоджувати контакт у цифровому просторі, висловлювати власну позицію, чути й розуміти інших без безпосереднього візуального чи емоційного зворотного зв'язку є показником не лише комунікативної зрілості, а й психологічної готовності до сучасних форматів навчання. У таких умовах важливими стають емпатія, толерантність, гнучкість мислення, уміння конструктивно вирішувати конфлікти та підтримувати позитивну атмосферу в команді.

Для викладача дистанційний формат також змінює роль – від джерела знань він стає фасилітатором, модератором групової взаємодії, організатором

комунікаційних процесів. Від його вміння створити відкритий, підтримувальний навчальний простір залежить рівень залученості студентів і ефективність їхньої командної роботи.

Таким чином, дистанційне навчання актуалізує потребу у формуванні в студентів не лише академічних знань, а й комплексу «м'яких» навичок – комунікативних, соціальних, емоційних, які забезпечують успішну взаємодію в команді та адаптацію до вимог сучасного освітнього середовища.

Організація комунікативної взаємодії у дистанційному навчанні має бути системною, структурованою й спрямованою на створення середовища активного діалогу між усіма учасниками освітнього процесу. Передусім важливо забезпечити відкритий та постійний зв'язок між викладачем і студентами через різні канали комунікації – відеоконференції, форуми, чати, електронну пошту, навчальні платформи. Викладач має виступати не лише джерелом знань, а й модератором, який координує спілкування, заохочує до висловлення думок, ставить відкриті запитання, стимулює обговорення та співпрацю.

Ефективна взаємодія починається зі створення психологічно безпечного середовища, де кожен студент відчуває повагу до своїх висловлювань і право на помилку. Для цього доцільно встановлювати спільні правила онлайн-спілкування, що формують культуру діалогу – толерантність, доброзичливість, конструктивність у коментарях. Важливо також урізноманітнювати форми комунікації: чергувати синхронні зустрічі (відеозаняття, обговорення, тренінги) з асинхронними форматами (форумні дискусії, групові чати, спільні документи). Це дає можливість студентам проявляти себе у зручному для них темпі та форматі.

Особливу роль відіграє групова робота, що стимулює партнерське навчання. Викладач може розподіляти студентів на малі команди для виконання проєктів, презентацій або дослідницьких завдань, спрямовуючи їхню діяльність через чітко визначені ролі, дедлайни та критерії оцінювання. При цьому важливо забезпечувати регулярний фідбек і рефлексію: після кожного

етапу спільної роботи доцільно обговорювати труднощі, успіхи та шляхи покращення взаємодії.

Значну увагу слід приділяти розвитку неформальної комунікації, яка підтримує емоційний контакт між учасниками. Онлайн-зустрічі у невимушеному форматі, короткі ice-breaker-активності, обмін враженнями чи спільні інтерактивні ігри допомагають створити атмосферу довіри та згуртованості.

Отже, ефективна організація комунікативної взаємодії в умовах дистанційного навчання передбачає поєднання технологічних засобів і психологічних підходів: цифрові платформи слугують інструментом, а педагогічна майстерність викладача забезпечує змістовність, емоційну насиченість і результативність спілкування.

Висновки до першого розділу

У першому розділі здійснено теоретичний аналіз проблеми формування навичок командної взаємодії у здобувачів вищої освіти в умовах дистанційного навчання, що дозволило узагальнити наукові підходи до розуміння сутності командної діяльності, психологічних чинників її розвитку та специфіки освітнього процесу в онлайн-форматі.

Визначено, що командна взаємодія є складною формою спільної діяльності, заснованою на взаємозалежності, координації та єдності цілей учасників. Вона передбачає консолідацію індивідуальних ресурсів членів команди – знань, умінь, мотиваційних і емоційних компонентів – задля досягнення спільного результату. Команда функціонує як колективний суб'єкт діяльності, а її ефективність визначається рівнем довіри, взаємопідтримки та наявністю спільної значущої мети.

Розглянуто психологічні особливості розвитку комунікативних і соціальних навичок студентів, що є базою для формування командної взаємодії. Підкреслено, що розвиток емпатії, толерантності, здатності до діалогу, уміння

слухати й аргументовано висловлювати позицію є ключовими передумовами ефективної співпраці у групі. Саме в студентському віці відбувається активне становлення цих навичок, що створює сприятливі умови для їх цілеспрямованого розвитку в освітньому процесі.

Проаналізовано специфіку дистанційного навчання, яке, з одного боку, ускладнює безпосередню міжособистісну взаємодію, а з іншого – відкриває нові можливості для командної роботи завдяки цифровим інструментам, інтерактивним платформам та мережевим формам співпраці. Ефективність дистанційної командної взаємодії залежить від рівня цифрової компетентності учасників, комунікативної культури та педагогічної підтримки.

Окреслено умови та фактори, що сприяють формуванню командної взаємодії у студентських групах під час онлайн-навчання. До них віднесено: наявність спільної мети та мотивації, ефективну комунікацію, чіткий розподіл ролей, психологічну безпеку, використання інтерактивних технологій і методів групової роботи.

Отже, теоретичний аналіз підтвердив, що формування навичок командної взаємодії в умовах дистанційного навчання є багатовимірним процесом, який потребує інтеграції психологічних, педагогічних і технологічних чинників. Розвиток цих навичок забезпечує не лише підвищення ефективності освітнього процесу, а й формування професійно важливих якостей майбутніх фахівців.

РОЗДІЛ II. ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ОСОБЛИВОСТЕЙ ФОРМУВАННЯ НАВИЧОК КОМАНДНОЇ ВЗАЄМОДІЇ У СТУДЕНТІВ В УМОВАХ ДИСТАНЦІЙНОГО НАВЧАННЯ

2.1. Організація та методи дослідження

З метою дослідження особливостей формування навичок командної взаємодії у студентів закладів вищої освіти в умовах дистанційного навчання було проведено емпіричне дослідження.

Головними етапами даного дослідження були такі:

1. Підготовчий етап. На цьому етапі було здійснено підбір і аналіз наукових джерел, що стосуються проблеми формування командної взаємодії, розвитку комунікативних навичок та соціально-психологічних аспектів спільної діяльності студентів у дистанційному середовищі. За результатами аналізу визначено теоретичну модель командної взаємодії у студентських групах, що включає комунікативні, когнітивні, емоційно-регуляційні та поведінкові компоненти.

2. Планувальний етап. На цьому етапі було розроблено дослідницьку модель, сформульовано мету, завдання, гіпотезу дослідження, визначено вибірку, методи та процедуру його проведення. Для досягнення поставленої мети використовувались такі методи: теоретичні – аналіз, синтез, узагальнення, систематизація та моделювання; емпіричні – анкетування, тестування, спостереження, метод експертних оцінок; статистичні – кількісний та якісний аналіз результатів, порівняння, кореляційний аналіз.

У дослідженні було використано такі психодіагностичні методики: методика «Визначення командних ролей» (М. Белбіна) – для виявлення індивідуальних ролей учасників у команді (лідер, аналітик, генератор ідей, координатор, виконавець тощо); методика «Оцінка комунікативних і організаторських схильностей – КОС» (В.В. Синявського і Б.О. Федоришина) – для визначення рівня комунікативних і організаторських здібностей студентів;

методика «Оцінки психологічної атмосфери у колективі» (А. Фідлер) – для оцінки згуртованості, емоційного тону та комфортності спілкування в студентських групах; анкета «Оцінка ефективності командної взаємодії у дистанційному форматі» (авторська модифікація) – для визначення рівня задоволеності студентів спільною роботою в онлайн-групах, почуття включеності та підтримки; методика «Самооцінка лідерських якостей» (Є. Жариков, Є. Крушельницький) – для виявлення ступеня розвитку лідерського потенціалу як важливої умови ефективної командної взаємодії.

3. Етап організації та проведення дослідження. На цьому етапі було реалізовано практичну частину емпіричного дослідження, підготовлено онлайн-інструменти для збору даних, складено інструкції та графік опитування. Дослідження проводилося у дистанційному форматі на базі Бердянського державного педагогічного університету протягом березня–травня 2025 року. Участь у ньому взяли 30 студентів (віком від 18 до 23 років), які навчалися за різними спеціальностями у змішаному та дистанційному форматах. Із них було сформовано експериментальну групу (15 осіб), що брала участь у програмі розвитку навичок командної взаємодії в онлайн-середовищі, та контрольну групу (15 осіб), яка продовжувала навчання у звичайному режимі без спеціальних тренінгових впливів.

Усі методики були реалізовані у вигляді Google-форм, посилання на які надсилалися студентам через корпоративну пошту та навчальні чати в Telegram. Додатково здійснювалося спостереження за комунікацією студентів під час групових завдань на платформі Zoom, що дозволило якісно оцінити особливості взаємодії.

Розглянемо більш детально визначені методики дослідження:

1. **Методика «Визначення командних ролей М. Белбіна»** дає можливість вивчити індивідуально-психологічні особливості учасників командної взаємодії та виявити ролі, які вони схильні виконувати у груповій діяльності. Методика розроблена британською психологинею Мередіт Белбін у 1980-х роках на основі багаторічних емпіричних досліджень у Менеджмент-

коледжі Хенлі (Henley Management College). Вона ґрунтується на положенні, що ефективність команди залежить не лише від професійних знань її учасників, а передусім від гармонійного поєднання різних поведінкових ролей, які виконують члени групи під час спільної діяльності. Белбін визначила дев'ять основних командних ролей, кожна з яких відображає певний тип поведінки, спосіб мислення та взаємодії з іншими членами команди. Всі ролі мають сильні сторони, які сприяють успішності групової роботи, і допоміжні слабкі сторони, що виявляються у певних ситуаціях.

Ролі поділяються на три основні групи:

1. Орієнтовані на дію (Action-oriented roles): Виконавець (Implementer) – практичний, дисциплінований, надійний, схильний до планування та реалізації ідей у конкретні дії; формувальник (Shaper) – енергійний, динамічний, орієнтований на результат, здатний стимулювати інших до досягнення мети, проте іноді схильний до нетерпимості; контролер (Completer–Finisher) – уважний до деталей, відповідальний, прагне довести справу до кінця, може бути схильним до надмірного перфекціонізму.

2. Орієнтовані на людей (People-oriented roles): координатор (Coordinator) – зрілий, упевнений, уміє делегувати завдання, спрямовує роботу команди на досягнення спільної мети; душа команди (Teamworker) – комунікабельний, доброзичливий, підтримує позитивну атмосферу, схильний уникати конфліктів; ресурсний дослідник (Resource Investigator) – товариський, допитливий, відкритий до нових ідей, установлює зовнішні зв'язки, проте може втрачати інтерес після початкового ентузіазму.

3. Орієнтовані на думку (Thinking-oriented roles): генератор ідей (Plant) – креативний, незалежний мислитель, пропонує оригінальні рішення, але може бути неорганізованим; аналітик (Monitor Evaluator) – логічний, об'єктивний, критичний, здатний до зважених рішень, але іноді надмірно обережний.; спеціаліст (Specialist) – володіє глибокими знаннями у вузькій сфері, вносить експертний внесок у командну діяльність, проте може бути зосередженим лише на власній ділянці роботи.

Методика передбачає самооцінку та оцінку з боку колег за низкою тверджень, що описують типові форми поведінки у групі. Це дозволяє визначити провідну роль учасника, допоміжні ролі та ролі, які проявляються слабше.

Результати тестування використовувалися для аналізу складу студентських команд, виявлення домінуючих поведінкових ролей та визначення ступеня їх збалансованості. Отримані дані дали змогу простежити зв'язок між розподілом командних ролей і рівнем ефективності командної взаємодії у дистанційному форматі.

2. Методика «Оцінка комунікативних і організаторських схильностей – КОС» (В. В. Синявського і Б. О. Федоришина) спрямована на оцінку загального рівня сформованості організаторських і комунікативних умінь, що безпосередньо впливають на ефективність командної взаємодії студентів у процесі дистанційного навчання. Дослідження дозволяє визначити, наскільки розвинені в учасників такі якості, як здатність до ініціативи, співпраці, налагодження міжособистісних контактів, відповідальність, а також готовність брати участь у спільному вирішенні завдань.

Для проведення дослідження готувався опитувальник, який містив низку тверджень, що характеризують типові прояви поведінки у навчально-комунікативних ситуаціях. Студентам пропонувалося оцінити ступінь своєї згоди з кожним твердженням за п'ятибальною шкалою. Дослідження могло проводитися як індивідуально, так і в груповому форматі. Учасники отримували бланки відповідей та інструкцію щодо виконання завдання.

Обробка та інтерпретація результатів здійснювалися за допомогою підрахунку середнього балу, який відображав рівень сформованості організаторських і комунікативних навичок як складових командної взаємодії.

Отримані показники інтерпретувалися таким чином: 1 бал – низький рівень сформованості навичок командної взаємодії. Такі студенти схильні уникати спілкування, відчують труднощі у встановленні контактів, рідко

проявляють ініціативу, почуваються невпевнено в нових колективах, переважно уникають участі в групових видах діяльності.

Учасники, які отримали 2 бали, показали рівень нижче середнього. У студентів спостерігається часткова готовність до взаємодії, однак вони не завжди виявляють активність у командній роботі, уникають лідерських ролей, відчують труднощі під час публічних обговорень, схильні до замкненості, що ускладнює ефективну комунікацію в дистанційному форматі.

Середній рівень розвитку командних умінь показали студенти, які отримали 3 бали. Такі учасники прагнуть до взаємодії, охоче вступають у контакт із колегами, проте їм бракує стабільності у поведінці та впевненості у прийнятті рішень. Вони здатні працювати у команді, але їхня активність часто залежить від зовнішньої підтримки та умов середовища.

Показник у 4 бали – це високий рівень розвитку навичок командної взаємодії. Студенти цього рівня характеризуються активністю, ініціативністю, легко налагоджують спілкування, проявляють лідерські якості, беруть участь в організації спільної роботи, допомагають іншим членам команди, ефективно працюють у дистанційному середовищі.

Учасники, які отримали 5 балів і вище продемонстрували дуже високий рівень сформованості командних умінь. Вони природно беруть на себе організаторські функції, сприяють згуртуванню колективу, швидко адаптуються до змін у віртуальній взаємодії, проявляють емпатію, гнучкість і високу комунікативну компетентність. Вони демонструють виражену потребу у спільній діяльності, мотивовані на досягнення командних цілей і підтримують позитивний емоційний клімат у групі.

3. Методика «Оцінки психологічної атмосфери у колективі» (А. Фідлер) використовується для вивчення соціально-психологічного клімату групи та визначення загального емоційного фону, який впливає на ефективність командної взаємодії. У контексті дистанційного навчання цей інструмент є особливо цінним, оскільки дозволяє з'ясувати, наскільки сприятливими є

міжособистісні відносини, взаємна підтримка та відчуття згуртованості у віртуальних студентських командах.

Методика спрямована на виявлення емоційного сприйняття групового середовища кожним її учасником – тобто, чи сприймає він свою команду як доброзичливу, згуртовану, комфортну для співпраці, чи, навпаки, як напружену, конфліктну або байдужу. Отримані результати дозволяють оцінити рівень психологічного комфорту, задоволення спільною діяльністю та міру залученості до групових процесів.

Для проведення дослідження студентам пропонувався стандартизований опитувальник із 10 біполярних шкал, кожна з яких містить пари протилежних характеристик (наприклад: дружна – ворожа, спокійна – напружена, згуртована – роз'єднана тощо). Респондентам необхідно було оцінити атмосферу у своїй навчальній групі або команді, обравши на кожній шкалі позицію, яка найбільш точно відповідає їхньому сприйняттю колективу.

Дослідження може проводитися індивідуально або в груповому форматі – як під час очних занять, так і в онлайн-середовищі (через Google Forms чи інші інструменти анкетування). В обох випадках студентам надається коротка інструкція, у якій підкреслюється, що потрібно оцінити не власний емоційний стан, а загальну атмосферу взаємин у команді.

Отже, результати за методикою А. Фідлера дозволяють не лише оцінити поточний стан емоційно-психологічного клімату, але й простежити, як дистанційний формат навчання впливає на психологічну єдність команди та ефективність групової взаємодії. Високі показники за цією методикою вказують на сформованість позитивного середовища, що сприяє розвитку командних навичок студентів.

4. Анкета «Оцінка ефективності командної взаємодії у дистанційному форматі» (авторська модифікація) була розроблена з метою виявлення рівня ефективності командної взаємодії студентів у процесі дистанційного навчання. Інструмент спрямований на оцінку ключових параметрів спільної діяльності, таких як узгодженість дій, взаємна підтримка, розподіл ролей, комунікаційна

відкритість, задоволеність спільною роботою та загальна згуртованість команди.

Анкета ґрунтується на сучасних підходах до вивчення групової динаміки у віртуальних командах (зокрема ідеях М. Белбіна, К. Левіна, Р. Кацена, Д. Сала), адаптованих до освітнього контексту. Вона дозволяє дослідити, як дистанційна форма взаємодії впливає на ефективність командної роботи, міжособистісні зв'язки та рівень включеності студентів у спільну діяльність.

Опитувальник містить 20 тверджень, які відображають різні аспекти командної взаємодії.

Опитування може проводитися в електронному форматі (через Google Forms або інші платформи), що дозволяє зберегти анонімність і підвищити об'єктивність результатів. Обробка результатів здійснюється шляхом підрахунку середнього балу за всіма твердженнями.

Результати анкетування дозволяють визначити загальний рівень ефективності командної взаємодії, а також виявити потенційні проблемні зони у спілкуванні та координації діяльності студентів у дистанційному середовищі. Отримані дані можуть бути використані для подальшого вдосконалення форм командного навчання та розробки психолого-педагогічних заходів, спрямованих на розвиток командної взаємодії в освітньому процесі.

5. Методика «Самооцінка лідерських якостей» (Є. Жариков, Є. Крушельницький) спрямована на діагностику рівня розвитку та усвідомлення особистістю власних лідерських якостей, що є важливим компонентом ефективної командної взаємодії. У контексті дистанційного навчання цей тест дозволяє визначити, наскільки студенти готові брати на себе ініціативу, відповідальність і координувати спільну діяльність у віртуальному освітньому середовищі.

Лідерство є однією з базових компетентностей у командній роботі, адже воно забезпечує згуртованість, орієнтацію на спільну мету, мотивацію та ефективну комунікацію. Самооцінка лідерських якостей допомагає виявити, як учасники команди сприймають власну роль у груповому процесі, наскільки

вони здатні організовувати інших, приймати рішення та впливати на емоційний стан колективу.

Опитувальник містить 50 тверджень, що описують типові прояви лідерської поведінки (ініціативність, рішучість, упевненість, відповідальність, комунікабельність, здатність до впливу на інших). Студентам пропонувалося оцінити кожне твердження за принципом:

- «Так» – якщо твердження відображає властиву їм поведінку;
- «Ні» – якщо воно не відповідає дійсності.

Дослідження може проводитися індивідуально або в групі, у паперовому або електронному форматі (зокрема, через онлайн-анкети). Респондентам наголошується, що відповіді мають бути максимально щирими, оскільки оцінюється не «ідеальний лідер», а реальне самосприйняття власних рис.

Обробка результатів передбачає підрахунок загальної кількості позитивних відповідей («так»).

Отримані результати дозволяють не лише визначити індивідуальний рівень розвитку лідерського потенціалу, а й співвіднести його з іншими параметрами командної взаємодії – такими як комунікативність, згуртованість і психологічний клімат. Це, у свою чергу, дає змогу виявити, які лідерські стилі є найбільш ефективними для забезпечення злагодженої роботи студентських команд у дистанційному форматі.

2.2. Аналіз та інтерпретація результатів емпіричного дослідження особливостей формування навичок командної взаємодії у здобувачів вищої освіти в умовах дистанційного навчання

Отримані результати дослідження за методикою «Визначення командних ролей М. Белбіна» представимо в табл. 2.1.

Таблиця 2.1.

Результати за методикою «Визначення командних ролей» (М. Белбін)

Командна роль	Кількість студентів	% від групи
Виконавець	2	22%
Формувальник	1	11%
Контролер	1	11%
Координатор	1	11%
Душа команди	2	22%
Ресурсний дослідник	1	11%
Генератор ідей	1	11%
Аналітик	1	11%
Спеціаліст	1	11%

Проведена діагностика виявила нерівномірний розподіл командних ролей серед учасників тренінгу. Найбільш представленими виявилися ролі, орієнтовані на людей: "Душа команди" (21%) та "Координатор" (18%). Це свідчить про добре розвинені комунікативні навички в групі та здатність до підтримки позитивної атмосфери, що є особливо важливим у умовах дистанційної роботи.

Серед ролей, орієнтованих на дію, переважають "Виконавці" (15%), що вказує на наявність практичних організаційних якостей у значної частини групи. Однак викликає занепокоєння недостатня представленість ролей, орієнтованих на думку: "Генератори ідей" (6%), "Аналітики" (3%) та "Спеціалісти" (3%). Такий дисбаланс може ускладнювати процес генерації інноваційних рішень та критичного аналізу проблем.

Для підвищення ефективності командної взаємодії в дистанційному форматі рекомендується:

- Розвивати креативне мислення та аналітичні навички через спеціальні вправи.
- Активізувати потенціал "Генераторів ідей" шляхом створення спеціальних умов для мозкового штурму.

- Використовувати сильні сторони "Координаторів" для організації групової роботи в онлайн-середовищі
- Залучати "Ресурсних дослідників" до пошуку інноваційних інструментів для дистанційної співпраці

Отримані результати підтверджують важливість збалансованого розподілу командних ролей для успішної реалізації навчальних проєктів у дистанційному форматі.

Узагальнені результати отримані у відповідності до методики «Оцінка комунікативних і організаторських схильностей – КОС» (В. В. Синявського і Б. О. Федоришина) представимо в табл. 2.2.

Таблиця 2.2.

Результати за методикою «Оцінка комунікативних і організаторських схильностей – КОС» (В.В. Синявського і Б.О. Федоришина)

Рівень	Діапазон балів	Кількість студентів	% від групи
Низький	1,0–1,9	0	0%
Нижче середнього	2,0–2,9	2	22%
Середній	3,0–3,9	3	33%
Високий	4,0–4,4	2	22%
Дуже високий	4,5–5,0	2	22%

Проведення діагностики за методикою КОС дозволило оцінити загальний рівень розвиненості комунікативних та організаторських умінь студентів, що безпосередньо впливають на якість командної взаємодії у дистанційному форматі навчання.

Аналіз отриманих показників засвідчив, що група є досить різнорівневою за рівнем сформованості навичок співпраці. Значна частина студентів (33%) продемонстрували середній рівень комунікативних і організаційних схильностей. Такі учасники прагнуть до взаємодії, однак їхня активність нестабільна та залежить від ситуації, зовнішньої підтримки або структури

завдань. У дистанційній взаємодії вони можуть добре працювати в групі, якщо отримують чіткі інструкції та мають змогу отримувати зворотний зв'язок.

Близько 44% (4 студенти) показали високий і дуже високий рівень розвитку командних умінь. Це учасники, які швидко залучаються до спільної діяльності, ініціативні, здатні брати на себе організаторські функції та підтримувати інших. Особливо важливу роль у командній динаміці відіграють студенти з дуже високими показниками: вони створюють позитивний емоційний клімат, є джерелом мотивації, демонструють лідерські якості та суттєво підвищують ефективність групових завдань у дистанції.

Двоє учасників (22%) мають результати нижче середнього рівня. Вони характеризуються труднощами у встановленні міжособистісних контактів, недостатньою активністю та униканням лідерських ролей. У дистанційному форматі такі студенти можуть відчувати особливу складність у взаємодії через знижений рівень впевненості у собі та низьку включеність у групові дискусії. Для них може бути доцільним створення умов поступового залучення через малогрупові взаємодії, підтримувальне середовище та рольові вправи.

Результати дослідження свідчать про наявність у групі як сильних потенційних лідерів, так і студентів, які потребують додаткової педагогічної підтримки. У цілому група має ресурси для ефективної командної роботи в дистанційному середовищі, проте потребує балансування ролей у спільних завданнях та створення умов для розвитку комунікативної активності учасників із нижчими показниками.

Узагальнені результати отримані у відповідності до методики «Оцінки психологічної атмосфери у колективі» (А. Фідлер) представимо в табл. 2.3.

Таблиця 2.3.

Результати за методикою «Оцінка психологічної атмосфери у колективі» (А. Фідлер)

Рівень	Діапазон	Кількість студентів	% від групи
---------------	-----------------	----------------------------	--------------------

Рівень	Діапазон	Кількість студентів	% від групи
Сприятливий	40–50	3	33%
Відносно стабільний	30–39	3	33%
Напружений / нестабільний	20–29	2	22%
Несприятливий	<20	1	11%

Дослідження психологічної атмосфери в студентських командах за методикою А. Фідлера дозволило отримати комплексне бачення соціально-психологічного клімату та емоційного фону в умовах дистанційного навчання.

Третина учасників (33%) оцінила атмосферу в групі як сприятливу, що свідчить про високий рівень згуртованості, взаємоповаги та підтримки. У таких командах студенти відчують емоційний комфорт, легко взаємодіють між собою та мають довіру до партнерів. Подібний клімат є значущим чинником для розвитку ефективної співпраці в онлайн-середовищі, оскільки знижує відчуття ізолюваності та сприяє активній участі у спільній діяльності.

Ще 33% студентів оцінили психологічну атмосферу як переважно позитивну, хоча не позбавлену певних труднощів. Такі команди загалом функціонують гармонійно, однак інколи можуть стикатися з нерівномірною активністю учасників, ситуативними непорозуміннями або тимчасовими напруженнями. У дистанційному форматі це може бути пов'язано з різним рівнем включеності, різною швидкістю реагування, технічними аспектами комунікації.

22% учасників вказали на наявність напруження у колективі. Студенти таких груп зазвичай відчують певну емоційну дистанцію, бракує відчуття згуртованості, спостерігається зниження мотивації до спільної діяльності. У дистанції ці проблеми можуть підсилюватися відсутністю невербального контакту та недостатньою кількістю неформальної комунікації.

Один студент (11%) охарактеризував клімат як несприятливий, що свідчить про високий рівень конфліктності, недовіри та емоційної напруги. Для такого учасника командна взаємодія може бути джерелом дискомфорту, що

значно знижує ефективність його включення у групові завдання в дистанційному форматі.

Дані дослідження дозволяють зробити висновок, що психологічна атмосфера в групі є загалом сприятливою або відносно стабільною, однак існують окремі учасники, які відчують емоційне напруження та недостатню включеність у спільну діяльність. У цілому це вказує на потенціал групи до ефективної співпраці, але одночасно підкреслює потребу у додаткових заходах щодо:

- зміцнення згуртованості,
- створення умов для безпечної комунікації,
- налагодження зворотного зв'язку,
- розвитку емпатії та підтримувальної взаємодії в онлайн-середовищі.

Отримані узагальнені результати за методикою «Анкета оцінки ефективності командної взаємодії у дистанційному форматі» (авторська модифікація) представимо в табл. 2.4.

Таблиця 2.4.

Результати за методикою «Анкета оцінки ефективності командної взаємодії у дистанційному форматі» (авторська модифікація)

Шкала	Рівень	Осіб	%
Ефективність командної взаємодії	Низький	6	20%
	Середній	12	40%
	Високий	12	40%

Таким чином, низький рівень ефективності командної взаємодії було діагностовано у 6 (20%) студентів. Представники цієї групи відчують труднощі у координації спільних дій, недостатню підтримку з боку інших членів команди, нерівномірний розподіл ролей та знижену комунікаційну активність у дистанційному форматі. Це може призводити до фрагментарності взаємодії, частих непорозумінь, зниження мотивації та загального відчуття

ізолюваності під час виконання групових завдань. Зазвичай такі студенти потребують додаткової фасилітації, чіткіших структур комунікації та розвитку навичок онлайн-взаємодії.

У 12 (40%) студентів було виявлено середній рівень ефективності командної взаємодії. Ці респонденти загалом демонструють стабільну співпрацю, проте окремі аспекти (зокрема конструктивне вирішення конфліктів або розподіл відповідальності) можуть час від часу порушуватися. Для таких студентів характерне вибіркове залучення до групових процесів, залежність результативності від зовнішніх умов або активності лідерів. Підвищення рівня взаємодії цієї групи можливе через розвиток внутрішньої мотивації та формування навичок командного планування.

Високий рівень ефективності командної взаємодії було зафіксовано у 12 (40%) студентів. Опитані цієї групи демонструють високий рівень узгодженості дій, конструктивну комунікацію, взаємопідтримку, гнучкість у прийнятті рішень та позитивне ставлення до спільної діяльності. Для них характерні відповідальність, ініціативність та готовність до розв'язання завдань у дистанційному середовищі. Такі студенти здатні підтримувати командну атмосферу довіри, ефективно координувати онлайн-взаємодію та досягати високих результатів у спільній роботі.

Отримані узагальнені результати за методикою «Самооцінка лідерських якостей» (Є. Жариков, Є. Крушельницький) подано в табл. 2.5.

Таблиця 2.5.

Результати за методикою «Самооцінка лідерських якостей»

(Є. Жариков, Є. Крушельницький)

Шкала	Рівні	Осіб	%
Лідерські якості	Низький	6	20%
	Середній	12	40%
	Високий	12	40%

Низький рівень вираженості лідерських якостей було виявлено у 6 студентів (20%). Такі учасники, як правило, уникають відповідальності, рідко проявляють ініціативу та нерішучі в ситуаціях, що потребують прийняття рішень. Вони не схильні координувати діяльність інших і частіше займають пасивну позицію у груповому процесі. У дистанційному форматі ці студенти можуть відчувати додаткові труднощі, пов'язані з необхідністю самостійної активізації та організації своєї роботи.

У 12 студентів (40%) було діагностовано середній рівень розвитку лідерських якостей. Ця група характеризується здатністю проявляти лідерські риси у вибіркових ситуаціях, проте їхня активність не завжди є стабільною. Вони можуть брати на себе відповідальність, але зазвичай потребують зовнішньої підтримки, чіткого структурування завдань або сприятливих умов. Їхній лідерський потенціал є перспективним, однак потребує подальшого розвитку, особливо в умовах дистанційної взаємодії.

Високий рівень вираженості лідерських якостей було зафіксовано у 12 студентів (40%). Такі учасники демонструють впевненість, рішучість, комунікабельність, здатність планувати та координувати спільну діяльність. Вони легко беруть на себе організаторські функції, можуть мотивувати інших, підтримують позитивний психологічний клімат у команді та активно впливають на продуктивність спільної роботи. У дистанційному форматі ці студенти часто виступають ініціаторами групових обговорень, сприяють згуртованості й ефективності командної взаємодії.

Таким чином, дані свідчать, що більшість студентів мають середній і високий рівень розвитку лідерських якостей, що створює позитивні передумови для формування ефективних студентських команд у дистанційному навчанні. Це також підкреслює важливість роботи з розвитком лідерського потенціалу, оскільки він прямо впливає на динаміку, згуртованість і продуктивність віртуальних груп.

Висновки до другого розділу

З метою дослідження особливостей формування навичок командної взаємодії у здобувачів вищої освіти в умовах дистанційного навчання було проведено емпіричне дослідження. В самому дослідженні були використані наступні методики: методика «Визначення командних ролей М. Белбіна»; методика «Оцінка комунікативних і організаторських схильностей – КОС» (В. В. Синявського і Б. О. Федоришина); методика «Оцінки психологічної атмосфери у колективі» (А. Фідлер); методика «Самооцінка лідерських якостей» (Є. Жариков, Є. Крушельницький).

Емпіричне дослідження особливостей формування навичок командної взаємодії у здобувачів вищої освіти в умовах дистанційного навчання було проведено в онлайн форматі. Всі підібрані методики було перенесено до Google-форм та розіслано респондентам. Дослідження проводилося протягом червня-серпня 2025 року. В самому дослідженні взяло участь 30 здобувачів вищої освіти.

Одержані результати проведеного емпірично дослідження засвідчили, що переважна частина студентів має середній та високий рівні комунікативної компетентності та організаторських умінь. Разом із тим невелика частка студентів з низькими показниками свідчить про потребу у спеціальних навчальних впливах, спрямованих на зміцнення взаєморозуміння, саморегуляції та впевненості.

Розділ III. ФОРМУВАННЯ НАВИЧОК КОМАНДНОЇ ВЗАЄМОДІЇ У ЗДОБУВАЧІВ ВИЩОЇ ОСВІТИ В УМОВАХ ДИСТАНЦІЙНОГО НАВЧАННЯ

3.1. Розробка і обґрунтування необхідності і доцільності використання тренінгової програми для формування командної взаємодії в онлайн-середовищі

Обґрунтування тренінгової програми. Розробка тренінгової програми, спрямованої на формування навичок командної взаємодії у здобувачів вищої освіти в онлайн-середовищі, є надзвичайно актуальною в умовах сучасної освітньої реальності. Перехід до дистанційних форм навчання висуває нові вимоги до студентів, зокрема до вміння ефективно співпрацювати, налагоджувати комунікацію та координувати дії у віртуальному просторі. Часто студенти стикаються з труднощами у спільній роботі через відсутність безпосереднього контакту, недостатній рівень цифрової грамотності чи комунікативної гнучкості. Саме тому створення спеціально розробленої тренінгової програми сприятиме формуванню необхідних компетентностей для продуктивної взаємодії в онлайн-команді.

У сучасному інформаційному суспільстві здатність працювати в команді є однією з ключових складових професійної успішності. Онлайн-середовище, з одного боку, відкриває широкі можливості для спільного навчання, а з іншого – створює нові виклики: емоційна дистанція між учасниками, труднощі у встановленні довіри, нерівномірна залученість до роботи. Тренінгова програма покликана допомогти студентам адаптуватися до цих умов, розвинути соціально-психологічну компетентність, комунікативну культуру, навички взаємодопомоги та відповідальності за спільний результат.

Розвиток командної взаємодії в онлайн-форматі сприяє не лише підвищенню ефективності навчальної діяльності, а й зміцненню міжособистісних зв'язків, покращенню психологічного клімату в студентських

групах. Участь у тренінгу допоможе студентам усвідомити важливість кожного учасника команди, навчитися розподіляти ролі, узгоджувати позиції, долати конфлікти й підтримувати позитивну комунікацію навіть на відстані.

Проведення тренінгу також сприятиме розвитку емоційного інтелекту, навичок саморегуляції, емпатії та рефлексії, які є основою ефективного командоутворення. У процесі занять учасники зможуть не лише вдосконалити свої комунікативні та організаційні здібності, але й отримати досвід конструктивної співпраці у цифровому просторі, що має важливе значення для їхньої подальшої професійної та особистісної реалізації.

Отже, розробка та впровадження тренінгової програми з формування навичок командної взаємодії у здобувачів вищої освіти в умовах дистанційного навчання є важливим кроком для забезпечення ефективного освітнього процесу, підтримки соціальної згуртованості студентів і підвищення рівня їхньої психологічної готовності до співпраці у цифровому середовищі.

Мета тренінгової програми полягає у формуванні навичок ефективної командної взаємодії у здобувачів вищої освіти в умовах онлайн-навчання.

Основні завдання тренінгової програми:

- розвиток навичок комунікації та взаєморозуміння у віртуальному середовищі;
- формування відповідальності за спільний результат і вміння працювати на командну мету;
- підвищення рівня емоційного інтелекту та толерантності у взаємодії;
- розвиток навичок конструктивного розв’язання конфліктів у дистанційному форматі;
- підвищення мотивації до співпраці та взаємопідтримки в студентській групі.

Програма тренінгу розрахована на одне заняття тривалістю 8 годин, яке включає: вступну частину – 60 хвилин, основну частину – 300 хвилин, перерву – 60 хвилин і заключну частину – 60 хвилин.

Робота відбувається у груповому форматі з кількістю учасників до 25–30 осіб. Учасниками тренінгу є здобувачі вищої освіти, які навчаються у дистанційному форматі.

Під час тренінгу застосовуються інтерактивні методи та вправи, спрямовані на розвиток навичок командної співпраці, ефективної комунікації, вміння приймати спільні рішення, розподіляти ролі та підтримувати позитивну динаміку групової взаємодії. Заняття передбачає активне залучення студентів до рефлексивних, аналітичних і практичних завдань, що сприяють формуванню стійких умінь ефективно працювати в команді навіть у віртуальному форматі.

Тематичний план тренінгу представимо у таблиці 3.1.

Таблиця 3.1

**Програма тренінгу з формування навичок командної взаємодії у
здобувачів вищої освіти в умовах дистанційного навчання**

Складові частини заняття	Мета	Зміст	Час (хв.)
1	2	3	4
Вступ	З'ясування мотивації та особливостей взаємодії членів групи та керівника. Розвиток певних умінь і навичок спілкування. Створення в групі атмосфери невимушеної для спілкування, доброзичливості; створення позиції взаємодії, налаштувати всіх вимушених переселенок зрілого віку на тему заняття. Визначення головних правил роботи у групі.	Вправи: «Візитівка команди» – коротке представлення себе та своєї спеціальності. • «Правила нашої онлайн-групи» – спільне формування правил ефективної взаємодії. • «Мережа довіри» – учасники діляться, що для них означає «команда» і як виглядає довіра в ній. • Обговорення очікувань від тренінгу.	45
Основна частина	Реалізація визначених завдань програми, а саме формування навичок командної взаємодії; підвищення рівня комунікативних та організаторських здібностей;	Вправи «Що таке лідерство?», «Якості лідера», «Ми одна команда», «Спільна історія», «Без командира», «Презентація лідерських якостей», «Айсберг успіху» (робота в міні-групах), «Моє місце в команді», «Я є. Я маю. Я можу. Я буду» (робота в	300

	збільшення рівня самооцінки; розвиток вміння розподілу ролей, прийняття рішень, відповідальності в команді; поглиблення розуміння власної ролі у групі.	трійках)), «Передай ідею», «Емоційний чат», «Міст довіри», мозковий штурм «Як уникнути конфліктів у дистанційних групах» «Команда майбутнього», психомалюнок «Я в команді». Рольова гра «Тренінг контакту».	
Заклучна частина	Підвищення відчуття власної гідності у групі. Пригадати все, що група робила упродовж тренінгового заняття, висловити свої міркування, почуття стосовно того, що відбувалось, сказати, що сподобалось найбільше, що нового дізнались.	Вправи «Зворотній зв'язок по колу», «Побажання команди», «Символ команди». «Карта командних навичок».	60

Детальний зміст кожного заняття представлено в Додатку Е.

Таким чином, можна припустити, що запровадження розробленої тренінгової програми буде сприяти підвищенню рівня сформованості навичок командної взаємодії у здобувачів вищої освіти, розвитку їхньої комунікативної компетентності, емоційного інтелекту та відповідальності за спільну діяльність. Участь у тренінгу допоможе студентам ефективніше взаємодіяти у дистанційному форматі, долати бар'єри спілкування, налагоджувати партнерські стосунки та підтримувати позитивну атмосферу в онлайн-групах.

Крім того, реалізація програми сприятиме зміцненню згуртованості академічних груп, підвищенню мотивації до навчання та взаємопідтримки, а також формуванню психологічної готовності студентів до командної діяльності у сучасному цифровому освітньому просторі. У перспективі це може позитивно вплинути не лише на якість навчального процесу, а й на особистісний і професійний розвиток майбутніх фахівців, здатних ефективно працювати в команді незалежно від формату взаємодії.

3.2. Аналіз ефективності впровадження тренінгової програми розвитку командної взаємодії у здобувачів вищої освіти в умовах дистанційного навчання

Перед запровадженням тренінгової програми було проведено коротке опитування з поміж учасників тренінгу з метою з'ясування їхніх очікувань від тренінгової програми. Для цього було розроблено спеціальну анкету, текст котрої представлений в Додатку Ж. Проведемо аналіз відповідей на анкетування.

При відповіді на запитання анкети «Оцініть рівень своїх навичок командної взаємодії в онлайн-форматі за шкалою від 1 до 12 балів» 7 (20%) опитаних показали недостатній досвід онлайн-взаємодії, невпевненість у собі, пасивність у групових чатах, технічні труднощі, 17 (50%) респондентів загалом мають досвід дистанційного навчання, але іноді стикаються з проблемами взаєморозуміння і 6 (20%) – це активні студенти, старости, ті, хто вже працював у командах або має розвинені soft skills.

Графічно отримані результати за аналізованим питанням представимо на рис 3.1.

Розподіл рівнів навичок командної взаємодії в онлайн-форматі

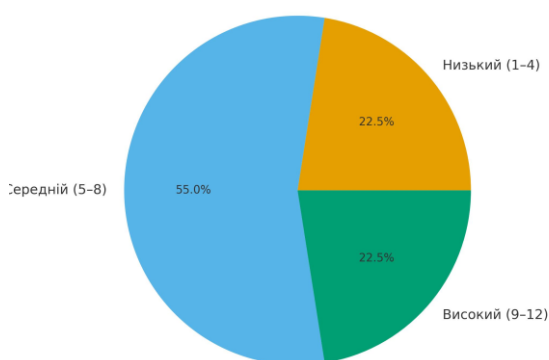


Рис. 3.1. Результати відповідей на запитання «Оцініть рівень командної взаємодії в онлайн-форматі за шкалою від 1 до 12 балів» (n=30)

Таким чином, результат показав, що група переважно з «середнім рівнем», що означає хорошу базу для тренінгу та високий потенціал розвитку.

При відповіді на запитання «Які основні цілі Ви ставите перед собою, беручи участь у цій тренінговій програмі?» 15 (50%) респонденти відповіло, що хочуть підвищити рівень командної взаємодії, 7 (25%) опитаних прагне стати активнішим учасником групової роботи, 8 (25 %) респондентів хочуть поліпшити продуктивність команди. Переважна більшість відповідей не просто технічна робота онлайн, а *комунікація, довіра й активність*. Це типовий запит для переміщених закладів освіти, де відчувається дефіцит єдності.

Графічно отримані результати за аналізованим питанням представимо на рис 3.2.

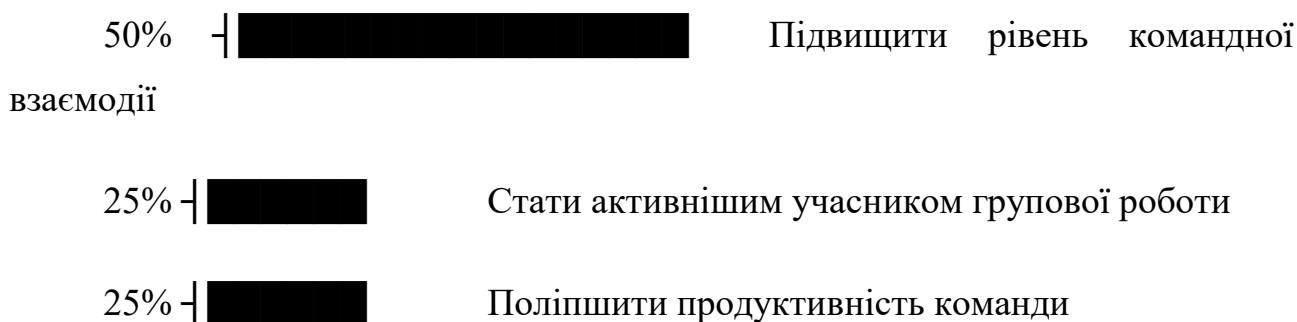


Рис. 3.2. Результати відповідей на запитання «Які основні цілі Ви ставите перед собою, беручи участь у цій тренінговій програмі?» (n=30)

При відповіді на запитання «Які методи та техніки Ви хотіли б опанувати під час тренінгу?» 24 (73 %) опитаних відповіли, що прагнуть навчитися технікам ефективної онлайн комунікації, 23 (70%) респондентів прагнуть під час тренінгу оволодіти методами налагодження довіри та згуртованості на дистанції, 25 (50%) прагнуть засвоїти інструменти підтримки командної взаємодії, 23 (70%) – техніки самоорганізації і тайм-менеджменту, 25 (76 %) – способами мотивації себе та інших.

Графічно отримані результати за аналізованим питанням представимо на рис 3.3.

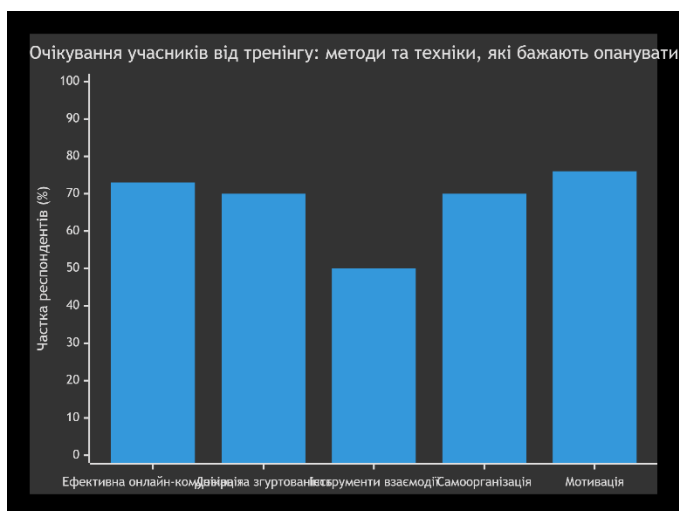


Рис. 3.3. Результати відповідей на запитання «Які методи та техніки Ви хотіли б опанувати під час тренінгу?» (n=30)

При відповіді на запитання «Чи ви готові інвестувати час і зусилля у розвиток навичок командної взаємодії?» 21 (64%) опитаний надав відповідь, що готовий, 8 (24%) респондентів скоріше готові, ніж ні, 2 (6%) учасника до цього відносяться нейтрально і 2 (6%) опитаних скоріше не готові, ніж готові. Зовсім не готових інвестувати свій час та зусилля в розвиток навичок командної взаємодії не було виявлено. Даний результат вказує на досить високий рівень готовності та рішучості більшості учасників активно працювати над навичками командної взаємодії. Опитані мають чіткі цілі, а також бачать цінність у тренінгу, що на їх думку сприятиме покращенню внутрішньої мотивації. Графічно отримані результати за аналізованим питанням представимо на рис 3.4.

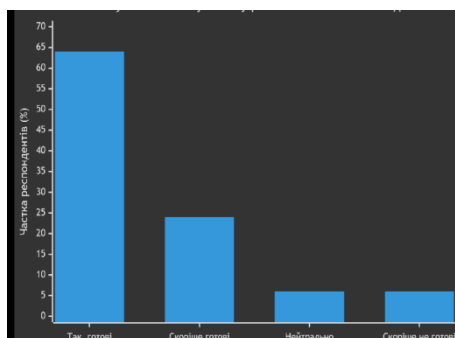


Рис. 3.4. Результати відповідей на запитання «Чи ви готові інвестувати час і зусилля у розвиток навичок командної взаємодії?» (n=30)

При відповіді на запитання «Що саме спонукає вас брати участь у цій тренінговій програмі?» 25 (76%) опитаних відповіли, що потреби покращити взаємодію в навчальній групі, 28 (85%) – бажання ефективніше працювати в команді, 24 (73%) – бажання відчувати впевненість у групових завданнях, 21 (64%) – інтерес до командного розвитку і лідерства, 26 (79%) – потреба навчитися вирішувати конфлікти і 24 (73%) – прагнення організувати командну роботу.

Графічно отримані результати за аналізованим питанням представимо на рис 3.5.

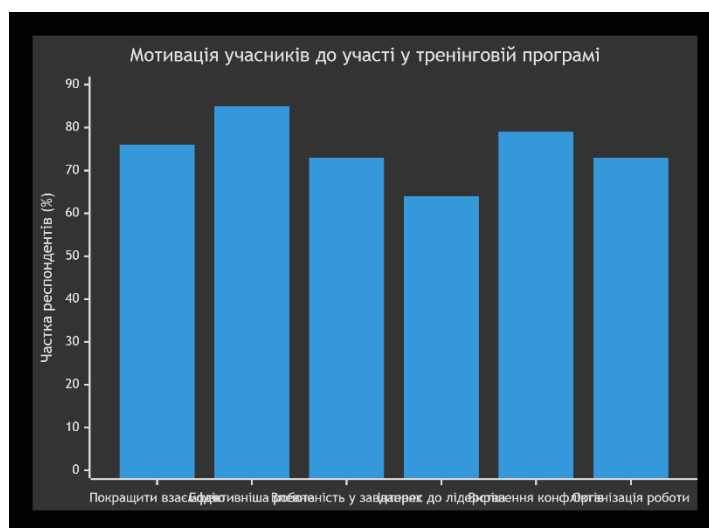


Рис. 3.5. Результати відповідей на запитання «Що саме спонукає вас брати участь у цій тренінговій програмі?» (n=30)

Таким чином, відповіді студентів свідчать про їхню високу мотивацію до участі в тренінговій програмі, що зумовлено потребою покращити взаємодію в онлайн-групах, підвищити власну активність та сприяти продуктивності спільної роботи. Здобувачі прагнуть опанувати ефективні способи комунікації, посилити згуртованість у колективі та розвинути навички конструктивної взаємодії в умовах дистанційного навчання. Це підтверджує, що тренінгова програма є актуальною та відповідає реальним потребам студентів, має значний потенціал для підвищення рівня командної ефективності, створення

підтримувального середовища й розвитку важливих soft skills, які сприятимуть їхньому особистісному та професійному зростанню.

Далі проведемо аналіз деяких проведених вправ під час тренінгу.

Розглянемо вправу «Візитівка команди». Метою цієї вправи було налагодити перший контакт між учасниками, створити позитивну атмосферу в онлайн-групі та допомогти здобувачам вищої освіти побачити спільні точки для майбутньої командної взаємодії. В ході проведення вправи кожен учасник створював власну креативну візитівку, презентуючи себе через ключові якості, інтереси та «суперсили». Під час презентацій учасники не лише ділились інформацією про себе, але й активно проявляли зацікавленість до візитівок інших, задавали уточнюючі питання та коментували спільні інтереси. Це свідчить про формування в групі відкритості та доброзичливості.

Певна частина учасників спочатку відчувала сором'язливість через необхідність публічної презентації в онлайн-форматі, однак підтримка та ентузіазм групи допомогли їм подолати бар'єр. Під час рефлексії більшість здобувачів висловили здивування через виявлення спільних захоплень і професійних якостей з іншими членами команди, що створило відчуття єдності. Інші зауважили, що структурована самопрезентація допомогла їм чіткіше усвідомити власний потенційний внесок у команду та зменшила страх перед майбутньою спільною роботою. Таким чином, вправа не лише досягла своєї основної мети – первинного знайомства, – але й заклала міцну основу для формування довіри, взаємоповаги та готовності до кооперації в умовах дистанційного навчання.

Далі проаналізуємо вправу «Мережа довіри». Метою даної вправи було усвідомлення значення довіри в командній взаємодії, створення простору для відкритого обміну думками та формування спільного уявлення про прояви довіри в умовах дистанційної роботи. В ході проведення вправи тренер створив віртуальну дошку з ключовим словом «Команда» в центрі, від якої учасники мали проводити «ниточки» зі своїми асоціаціями.

Учасники активно заповнювали дошку, прикріплюючи поняття, які, на їхню думку, є основою довіри в команді. Серед найпоширеніших асоціацій були: «відкритість», «підтримка», «чесність», «взаємодопомога», «безпечне середовище» та «взаємоповага». Під час обговорення цих понять виникла дискусія про те, як саме ці якості проявляються в умовах дистанційного навчання. Наприклад, учасники зазначали, що «відкритість» у онлайн-форматі – це готовність ділитися своїми труднощами в груповому чаті, а «підтримка» – оперативно реагувати на повідомлення колег, навіть якщо це емодзі або коротке «Я тебе розумію».

Певна частина учасників звернула увагу на те, що довіра в дистанційній команді часто ґрунтується на дрібних, але регулярних проявах: вчасному виконанні обіцянок, активності під час онлайн-обговорень, готовності взяти на себе частину спільної роботи. Інші зауважили, що саме в умовах віддаленої роботи довіра стає найважливішим «клеєм», який утримує команду разом, оскільки особистого контакту немає.

Під час рефлексії більшість учасників відзначили, що вправа допомогла їм чіткіше сформулювати, чого вони очікують один від одного для ефективної співпраці. Кілька осіб зізналися, що раніше не замислювалися над тим, наскільки важливо спеціально створювати «простір довіри» в онлайн-середовищі, але тепер розуміють, що це потребує свідомих зусиль. Таким чином, вправа не лише досягла своєї основної мети – актуалізації поняття довіри, – але й практично показала, як саме можна разом створити її основи в умовах дистанційного навчання.

Наступною проаналізуємо проведену вправу «Що таке лідерство?». Метою даної вправи було сформувати розуміння сутності лідерства в командній взаємодії, з'ясувати уявлення учасників про роль лідера в дистанційній роботі та розвинути навички критичного аналізу. В ході проведення вправи тренер запропонував учасникам низку питань, які стимулювали глибоке осмислення поняття.

На етапі індивідуального формулювання думки учасники записували власні визначення лідерства на спільній дошці. Аналіз цих визначень показав різноманітність підходів: одні учасники асоціювали лідерство з організаційними навичками та розподілом обов'язків, тоді як інші наголошували на емоційному інтелекті та здатності мотивувати. Під час обміну думками виникла продуктивна дискусія щодо відмінностей між лідерством онлайн та офлайн. Учасники зазначали, що в дистанційному форматі на перший план виходять такі якості, як здатність чітко структурувати завдання в цифровому середовищі, підтримувати постійну комунікацію та створювати відчуття присутності та включеності, незважаючи на фізичну відсутність.

Певна частина групи спочатку вважала, що лідерство в онлайн-команді є менш вираженим, але в ході обговорення прийшла до висновку, що воно, навпаки, стає більш цілеспрямованим і технологічно опосередкованим. Тренер вдало підкреслив переваги демократичного та партнерського стилів лідерства, що сприяло усвідомленню важливості взаємодопомоги та розподіленої відповідальності.

Під час узагальнення було сформовано спільне визначення, яке інтегрувало ключові ідеї учасників, зокрема акцент на взаємодію, довіру та досягнення спільної мети в умовах дистанційної роботи. На етапі рефлексії багато учасників відзначили, що вправа допомогла їм розширити уявлення про лідерство, яке вони раніше сприймали переважно як формальне керівництво. Інші зауважили, що усвідомили власний потенціал до прояву лідерських якостей у повсякденній груповій роботі, наприклад, при ініціюванні дискусій або організації спільних онлайн-активностей. Таким чином, вправа не лише досягла своєї основної мети – формування розуміння лідерства, – але й сприяла розвитку самосвідомості учасників та мотивації до активнішої ролі в майбутній командній взаємодії.

Далі проаналізуємо вправу «Ми одна команда». Метою даної вправи було сприяти усвідомленню командної єдності, формуванню відчуття належності до групи та виявленню спільних цінностей і сильних сторін для ефективної

дистанційної роботи. В ході проведення вправи тренер створив умови для рефлексивного аналізу учасниками свого місця в команді.

На етапі індивідуального завдання учасники записували свої сильні сторони та очікування від команди на спільній дошці. Аналіз відповідей показав, що кожен член групи бачить свій унікальний внесок: одні акцентували увагу на організаційних якостях (вміння планувати, розподіляти завдання), інші — на комунікативних (згуртування, вміння вислухати), а треті — на практичних навичках (робота з технічними інструментами, аналіз даних). Під час обміну думками виникла дискусія про те, як ці якості доповнюють одна одну. Учасники відзначали, що саме в умовах дистанційної роботи поєднання таких різних навичок стає особливо важливим, оскільки дозволяє компенсувати відсутність безпосереднього контакту.

Певна частина групи звернула увагу на те, що очікування від команди часто виявилися схожими: багато хто хотів відчувати підтримку, чесність і взаємоповагу. Це дозволило їм усвідомити спільні цінності, що об'єднують групу. На етапі візуалізації «Командного кола» учасники побачили, як їхні індивідуальні якості формують єдиний образ команди. Візуальне представлення підкреслило, що кожен є важливою ланкою у спільній роботі, незалежно від формату взаємодії.

Під час узагальнення тренер акцентував на тому, що сила команди полягає у різноманітності та здатності взаємодоповнювати один одного. Учасники також обговорили, як саме вони можуть використовувати виявлені сильні сторони у майбутніх проєктах, наприклад, делегуючи завдання відповідно до навичок кожного. Під час рефлексії більшість учасників відзначили, що вправа допомогла їм відчувати більш впевнено в групі, зменшила страх перед майбутньою співпрацею та надала чітке розуміння того, як можна ефективно працювати разом навіть на відстані. Таким чином, вправа не лише досягла своєї основної мети – формування відчуття єдності, – але й забезпечила групу практичним інструментом для подальшої організації дистанційної командної роботи.

Далі проведемо аналіз вправи «Без командира».

Метою даної вправи було продемонструвати важливість самоорганізації та колективної відповідальності, розвинути навички спільного прийняття рішень і активізувати довіру в команді без формального лідера в умовах дистанційної роботи. В ході проведення вправи група отримала чітке завдання (скласти план онлайн-події), яке потрібно було виконати без призначеного керівника.

На етапі постановки завдання спостерігалася певна нерішучість частини учасників, що є типовим для ситуації вакууму лідерства. Однак вже під час обговорення ідей у чаті та на віртуальній дошці почали природно виокремлюватися різні неформальні ролі: ініціатори пропонували загальну структуру роботи, організатори групували ідеї, а виконавці брали на себе конкретні пункти завдання. Важливо, що цей розподіл відбувався не за вказівкою, а через взаємне доповнення та згоду.

Під час роботи над завданням деякі учасники спочатку намагались перебрати на себе координаційні функції, але група швидко зреагувала, нагадуючи про принцип рівноправності. Це свідчить про високий рівень усвідомлення правил вправи та відчуття спільної відповідальності. Найбільші труднощі виникали на етапі фінального узгодження рішення, коли необхідно було об'єднати різні пропозиції в єдиний результат. Однак завдяки відкритій комунікації та взаємній повазі команда знайшла компроміс.

Під час узагальнення учасники відзначили, що ефективній роботі сприяли чітке розуміння мети, готовність делегувати окремі завдання та довіра до компетенцій колег. Як труднощі було названо недостатньо швидку реакцію деяких членів команди в чаті, що є типовою проблемою асинхронної онлайн-взаємодії. Учасники прийшли до висновку, що успіх самоорганізації залежить від активного слухання, згоди на конструктивну критику та здатності кожного час від часу брати на себе роль модератора процесу.

Таким чином, вправа не лише досягла своєї основної мети – демонстрації механізмів самоорганізації, – але й надала групі практичний досвід вирішення

реальних проблем дистанційної співпраці, що є важливим кроком до формування зрілої, самоорганізованої команди.

Проведемо аналіз вправи «Моє місце в команді». В ході проведення вправи тренер запропонував уявити команду як «живий організм», що створило метафоричний простір для рефлексії.

На етапі індивідуального завдання учасники записували свої бажані ролі, сильні сторони та потенційну допомогу для команди. Аналіз цих записів показав, що більшість учасників досить чітко ідентифікували себе з конкретними функціями: частина групи асоціювала себе з організаційними ролями («організатор», «аналітик»), інші – з комунікативними («підтримка», «комунікатор»), а деякі – з креативними («генератор ідей», «вдохновитель»). Важливо, що багато хто не лише називав роль, але й аргументував свій вибір конкретними якостями, наприклад, «я можу бути аналітиком, тому що вмію швидко структурувати інформацію з чатів».

Під час обміну думками виникла продуктивна дискусія про те, як ці ролі доповнюють одна одну в умовах дистанційної роботи. Учасники зазначали, що, наприклад, роль «підтримки» стає особливо важливою онлайн, де бракує невербальних сигналів, а «організатор» необхідний для координації асинхронних зусиль. Деякі учасники зізналися, що раніше не замислювалися над тим, що їхні якості можуть бути корисними для команди, але завдяки вправі усвідомили свій потенціал.

На етапі узагальнення, коли тренер створив «карту ролей», група наочно побачила, як різноманіття функцій формує збалансовану систему. Це сприяло виникненню відчуття взаємозалежності та згуртованості. Під час рефлексії більшість учасників відзначили, що вправа допомогла їм чіткіше визначити свої сильні сторони та зрозуміти, як їх застосовувати у спільній роботі. Кілька осіб також зауважили, що вони тепер краще розуміють, на кого з колег можна покластися в різних ситуаціях, що особливо важливо в дистанційному форматі, де немає можливості швидко отримати підтримку в неформальному спілкуванні.

Таким чином, вправа не лише досягла своєї основної мети – формування усвідомлення власного місця в команді, – але й забезпечила групу практичним інструментом для більш ефективного розподілу обов’язків та покращення взаєморозуміння в умовах дистанційної роботи.

Далі проведемо аналіз вправи «Команда майбутнього». В ході проведення вправи тренер запропонував учасникам уявити ідеальний стан команди через рік, що дозволило їм абстрагуватися від поточних труднощів і сфокусуватися на бажаному майбутньому.

На етапі роботи в малих групах учасники активно обговорювали ключові цінності, серед яких найчастіше згадувалися довіра, відкритість, взаємоповага та спільна відповідальність. Аналіз презентацій груп показав, що, незважаючи на різні формулювання, базові принципи у баченнях були схожими: всі групи наголошували на важливості безпечного середовища, де можна ділитися ідеями без страху критики. Під час обговорення процесів для дистанційної роботи учасники одностайно виділили необхідність регулярних онлайн-зустрічей з чіткою метою, використання спільних цифрових платформ для планування та відкритий зворотний зв’язок.

Певна частина учасників спочатку відчувала складність через абстрактність завдання, але в ході обговорення конкретних механізмів (наприклад, «щоденні 15-хвилинні стендапи» або «система менторства між учасниками») їхні ідеї набули чітких форм. Тренер вдало акцентував увагу на тому, як ці процеси можна впровадити вже зараз, що перетворило вправу з теоретичного моделювання на практичне планування.

Під час узагальнення група сформулювала ключові принципи, такі як «довіра через прозорість дій», «повага до часу кожного» та «активна взаємодопомога». Учасники також визнали, що створення «команди майбутнього» вимагатиме від них персональної ініціативи та готовності дотримуватися домовленостей. Під час рефлексії більшість учасників відзначили, що вправа допомогла їм усвідомити спільні цілі та відчути, що вони можуть разом впливати на розвиток команди. Кілька осіб зізналися, що після

вправи почали сприймати команду не як формальну структуру, а як спільний проєкт, до якого вони можуть внести свій вклад.

Таким чином, вправа не лише досягла своєї основної мети – стратегічного бачення розвитку команди, – але й створила мотиваційну основу для реальних змін, перетворивши абстрактні цінності на конкретні принципи дистанційної взаємодії, готові до впровадження.

Також була розроблена анкета для психолога, для визначення його ставлення до результатів програми. Розглянемо його відповіді на поставлені запитання.

На думку психолога, ступінь виконання програми можна оцінити на 80%. Ступінь залучення учасників він оцінив на 95%. Якість зворотного зв'язку від здобувачів освіти психолог оцінив у 11 балів з 12 можливих.

На переконання психолога, поставлені завдання програми щодо формування навичок командної взаємодії, розвитку довіри в команді, вдосконалення комунікації в умовах дистанційного навчання, розподілу ролей у команді та підвищення ефективності спільної роботи були в повній мірі реалізовані.

На думку психолога, найефективнішими виявилися такі вправи, як «Візитівка команди», «Мережа довіри», «Без командира», «Ми одна команда», «Моє місце в команді», «Команда майбутнього» та інші. Для реалізації мети програми психологу сприяла активна та мотивована робота всієї групи, яка швидко адаптувалася до умов дистанційної взаємодії.

Проте психолог вважає, що програма потребує більше практичних вправ, орієнтованих на реальні ситуації дистанційної роботи. На запитання «Які вправи, техніки можна було ще додати?» психолог запропонував додати вправи, пов'язані з вирішенням складних командних ситуацій онлайн та техніки ефективної модерації віртуальних дискусій.

Таким чином, можна зробити висновок, що в цілому вдалося ефективно реалізувати тренінгову програму формування навичок командної взаємодії у здобувачів вищої освіти в умовах дистанційного навчання. Програма сприяла

розвитку ключових компетенцій, необхідних для успішної співпраці у віртуальному середовищі.

3.3. Рекомендації викладачам та здобувачам щодо вдосконалення командної взаємодії у процесі дистанційного навчання

Ефективна командна взаємодія у дистанційному форматі навчання потребує свідомого підходу як з боку викладачів, так і студентів. Вона ґрунтується на відкритій комунікації, взаємній відповідальності та довірі. Нижче наведено низку рекомендацій, які сприятимуть підвищенню результативності спільної діяльності в онлайн-середовищі.

Для викладачів:

1. Створення сприятливого комунікативного середовища. Формування доброзичливої атмосфери на онлайн-заняттях, у якій кожен студент відчуває себе почутим та залученим до обговорення.
2. Чітка структуризація завдання для командної роботи. Визначення мети, етапів виконання, ролі учасників і критерії оцінювання задля уникнення непорозумінь та забезпечення ефективного розподілу обов'язків.
3. Застосовування інтерактивних методів навчання. Використання групових дискусій, рольових ігор, онлайн-проектів, брейнштормів, симуляції, що активізують спілкування й стимулюють співпрацю.
4. Використання цифрових платформ для взаємодії. Організація роботи студентів у спільних документах (Google Workspace, Microsoft Teams, Miro, Padlet), що сприяє прозорості й координації дій.
5. Підтримка зворотнього зв'язку. Регулярно надання студентам індивідуальних та групових відгуків, підкреслюючи як досягнення, так і зони для розвитку.
6. Заохочення рефлексії. Після виконання командних завдань варто обговорювати з групою труднощі, способи їх подолання, емоційний стан учасників і висновки для майбутньої співпраці.

7. Сприяння формуванню довіри та взаємопідтримки. Використання ice-breaker-активностей, неформальних обговорень чи коротких спільних завдань, що допомагають зміцнити міжособистісні зв'язки.

Для студентів:

1. Активна участь у командній роботі. Не залишайтеся пасивними спостерігачами – висловлюйте ідеї, ставте запитання, підтримуйте одногрупників у спільних завданнях.

2. Дотримуйтеся домовленостей і строків. Відповідальність кожного учасника – ключ до успіху команди. Плануйте свій час так, щоб не підводити інших.

3. Розвивайте навички ефективного спілкування. Будьте відкритими до зворотного зв'язку, слухайте інших, висловлюйте думки коректно й аргументовано, уникаючи критики особистостей.

4. Використовуйте цифрові інструменти для співпраці. Опановуйте онлайн-сервіси для спільної роботи, спільного редагування документів, створення презентацій, візуалізацій і календарів.

5. Практикуйте емпатію та толерантність. У дистанційному форматі важко передати емоції, тому важливо виявляти доброзичливість, повагу та розуміння до інших точок зору.

6. Рефлексуйте результати командної діяльності. Аналізуйте власний внесок, ефективність групової роботи, емоційний комфорт і способи поліпшення взаємодії у майбутньому.

7. Підтримуйте командний дух. Виявляйте ініціативу, допомагайте одногрупникам, діліться ресурсами та досвідом, заохочуйте позитивну мотивацію у команді.

Таким чином, ефективна командна взаємодія у дистанційному навчанні можлива за умови поєднання педагогічної гнучкості викладача, активної позиції студентів і спільного прагнення до співпраці. Усвідомлення спільної мети, розвиток емоційної чуйності та відповідальності дозволять зробити

онлайн-навчання не лише результативним, а й психологічно комфортним і згуртованим процесом.

Висновки до третього розділу

З врахуванням проведеного емпіричного дослідження та отриманих результатів було розроблено та проведено тренінгову програму, спрямовану на формування навичок командної взаємодії у здобувачів вищої освіти в умовах дистанційного навчання.

Мета програми полягала у формуванні та розвитку навичок ефективної командної взаємодії у здобувачів вищої освіти в умовах дистанційного навчання через удосконалення комунікативних умінь, розвиток відповідальності, довіри, здатності до співпраці, емоційної саморегуляції та рефлексії власного внеску у спільну діяльність. Основними завданнями програми є формування позитивної мотивації до участі у спільній діяльності та усвідомлення значущості командної взаємодії в умовах дистанційного навчання; розвиток комунікативних умінь, необхідних для ефективного онлайн-спілкування, зокрема навичок активного слухання, аргументованого висловлення власної позиції та підтримання конструктивного діалогу; удосконалення вмінь співпраці та взаємної підтримки під час виконання групових завдань, розподілу ролей і прийняття колективних рішень; формування довіри між учасниками команди, розвиток емпатії, толерантності та поваги до індивідуальних особливостей кожного. Важливими завданнями також є розвиток умінь конструктивного розв'язання конфліктів і запобігання непорозумінням у процесі дистанційної взаємодії; сприяння розвитку емоційної саморегуляції та зниженню психологічної напруги під час командної роботи в онлайн-середовищі; формування навичок самооцінки та рефлексії, усвідомлення власної ролі й внеску у спільну діяльність; підвищення рівня згуртованості академічної групи та формування відчуття спільної відповідальності за результати навчальної діяльності.

Тренінгова програма з формування навичок командної взаємодії у здобувачів вищої освіти була реалізована у форматі одноденного інтенсивного заняття тривалістю 8 годин. Програма передбачала активну участь студентів у різних видах діяльності – інтерактивних вправах, групових обговореннях, арттехніках і рефлексивних завданнях. У процесі роботи було проведено аналіз ефективності окремих вправ, спрямованих на розвиток комунікативних умінь, налагодження довіри, згуртування групи та формування навичок конструктивної взаємодії в онлайн-середовищі.

Для оцінювання результативності впровадженої програми було проведено анкетування учасників. Отримані результати засвідчили позитивну динаміку у формуванні навичок командної роботи: більшість студентів відзначили підвищення рівня усвідомлення власної ролі в команді, зростання впевненості у спілкуванні, розвиток умінь слухати та взаємодіяти з іншими. За твердженнями учасників, вони досягли цілей, поставлених на початку тренінгу, зокрема покращили здатність до співпраці, навчилися краще координувати дії в групі, долати непорозуміння та підтримувати позитивну атмосферу під час дистанційної взаємодії.

Проведене опитування показало, що поставлені завдання тренінгової програми були реалізовані в повному обсязі. Учасники продемонстрували підвищення рівня згуртованості групи, відповідальності за спільний результат, зросла їхня готовність до ефективної командної роботи у навчальному процесі.

За результатами аналізу тренінгової діяльності були надані рекомендації щодо подальшої підтримки та розвитку навичок командної взаємодії студентів, зокрема через впровадження регулярних онлайн-тренінгів, створення умов для спільних проєктів і використання інтерактивних форм навчання, які сприяють формуванню довіри, взаємоповаги та партнерської культури спілкування в освітньому середовищі.

ВИСНОВКИ

У кваліфікаційній роботі здійснено теоретичний аналіз, емпіричне дослідження та розроблено практичні засоби формування навичок командної взаємодії у здобувачів вищої освіти в умовах дистанційного навчання.

У першому розділі було розглянуто сутність поняття командної взаємодії як цілеспрямованого процесу спільної діяльності, що ґрунтується на ефективній комунікації, взаємній підтримці, довірі, узгодженні дій і спільній відповідальності за результат. Проаналізовано психологічні особливості розвитку комунікативних і соціальних навичок у студентської молоді, які виступають важливими передумовами успішної командної роботи. З'ясовано, що здобувачі вищої освіти потребують спеціальної підтримки для розвитку вмінь співпрацювати, слухати, домовлятися, долати суперечності й приймати колективні рішення.

Особливу увагу приділено специфіці організації освітнього процесу в умовах дистанційного навчання, де провідним каналом взаємодії є цифрові комунікації. Встановлено, що онлайн-формат змінює динаміку командної роботи, впливаючи на емоційний зв'язок, рівень згуртованості та мотивацію студентів. Виокремлено умови ефективної командної взаємодії в дистанційному середовищі: наявність спільної мети, довірливих відносин, чіткої структури взаємодії, розвитку емоційного інтелекту та рефлексії. Серед факторів, що сприяють її формуванню, визначено роль викладача як фасилітатора, підтримку з боку групи, використання інтерактивних методів навчання та цифрових платформ для спільної діяльності.

У другому розділі представлено організацію та методи емпіричного дослідження особливостей формування командної взаємодії у здобувачів вищої освіти. Було використано комплекс психодіагностичних методик для виявлення рівня розвитку комунікативних, емоційно-вольових і соціальних навичок студентів, а також їхнього ставлення до спільної роботи в умовах дистанційного навчання. Аналіз отриманих результатів показав, що у більшості

здобувачів вищої освіти спостерігаються труднощі у встановленні довірливих контактів, координації спільних дій та конструктивному вирішенні конфліктів під час онлайн-навчання. Виявлено також, що рівень згуртованості студентських груп є нижчим порівняно з традиційною очною формою навчання, що зумовлює необхідність цілеспрямованого розвитку командних навичок.

У третьому розділі розроблено та обґрунтовано тренінгову програму розвитку командної взаємодії у студентів у дистанційному форматі. Програма має одноденний інтенсивний характер і включає комплекс вправ, спрямованих на формування довіри, розвиток комунікаційних умінь, рефлексії, уміння розподіляти ролі, досягати спільних цілей та долати труднощі у спільній діяльності. Вона базується на принципах партнерства, активної участі, рефлексивного навчання, емоційної підтримки та інтерактивності.

Аналіз ефективності впровадження програми, здійснений шляхом анкетування учасників, показав позитивну динаміку розвитку навичок командної взаємодії. Більшість студентів відзначили підвищення впевненості у спілкуванні, покращення здатності до співпраці, уміння координувати спільну діяльність, вирішувати конфліктні ситуації та підтримувати позитивну атмосферу у групі. За підсумками роботи тренінгу було встановлено, що поставлені завдання програми реалізовані в повному обсязі.

У результаті дослідження розроблено рекомендації для викладачів та здобувачів щодо вдосконалення командної взаємодії в дистанційному навчанні. Викладачам пропонується використовувати інтерактивні технології, фасилітативні методики, групові онлайн-завдання та рефлексивні практики, які сприяють розвитку співпраці. Студентам рекомендується активно залучатися до командних форм діяльності, удосконалювати комунікативну компетентність, розвивати відповідальність і навички саморегуляції.

Отже, проведене дослідження підтвердило гіпотезу про те, що формування навичок командної взаємодії у здобувачів вищої освіти в умовах дистанційного навчання можливе за умови цілеспрямованої психолого-

педагогічної роботи, яка передбачає інтерактивний формат навчання, рефлексивну позицію учасників та емоційно підтримувальне середовище.

Результати магістерської роботи мають як теоретичне, так і практичне значення: вони поглиблюють розуміння психологічних механізмів командної взаємодії в онлайн-освіті та можуть бути використані у діяльності практичних психологів, кураторів академічних груп і викладачів закладів вищої освіти для підвищення ефективності навчального процесу та розвитку соціально-комунікативних компетентностей студентів.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Барчій М.С., Фозекош А.В. Комунікативна культура як складова психологічної компетентності майбутніх психологів. *Вісник Національного університету оборони України*. 2014. № 4(41). С. 156–161. Режим доступу: <http://surl.li/hmdak>
2. Власенко І.А. Конфліктологічна компетентність студентів: умови та програма формування. *Теорія і практика сучасної психології*. 2020. № 1. Т. 1. С. 155–160. Режим доступу: <http://surl.li/hmbgm>
3. Горбунова В.В. Психологія командотворення: ціннісно-рольовий підхід до формування та розвитку команд : монографія. Житомир : ЖДУ ім. І. Франка. 2014. 380 с.
4. Демченко Н.І., Литвинчук Н.Б. Проблеми формування комунікативної компетентності у майбутніх практичних психологів. *Вісник Національного авіаційного університету. Серія: Педагогіка. Психологія*. Київ : НАУ. 2018. Вип. 13(1). С. 9–13. Режим доступу: <https://er.nau.edu.ua/handle/NAU/39942>
5. Довгаль О. Дослідження психології лідерства у науці та практиці закладів вищої освіти. *Сучасні технології розвитку людини в інтегрованому суспільстві в умовах воєнного стану: Матеріали VI Міжнародної науково-практичної конференції (19 травня 2022 р., м. Миколаїв)*. 2022. С. 66–69.
6. Доценко Л.В., Каряка І.В., Волошина О.О. Дискусія як метод розвитку комунікативної компетентності студентів практичних психологів. *Актуальні проблеми психології: Збірник наукових праць Інституту психології імені Г. С. Костюка НАПН України*. Київ. Ніжин: ПП Лисенко. 2020. Том IX. Загальна психологія. Етнічна психологія. Вип. 13. С. 98–106.
7. Жигайло Н., Харко Н. Онлайн-освіта: вимушена самоізоляція чи система отримання знань студентами закладів вищої освіти. *Вісник Львівського університету. Серія: Психологічні науки*. 2021. Вип. 8. С. 36–49.

8. Жигайло Н., Шолубка Т. Формування психологічної стійкості студентів ЗВО під час війни. *Вісник Львівського університету. Серія: Психологічні науки*. 2022. Вип. 14. С. 3–14.
9. Іванов Н.Г. Психологічні засади лідерства в системі стратегічних комунікацій : навчальний посібник. Київ : НА СБУ. 2022. 120 с.
10. Ільїна Т.В., Шаповалова О.М. Взаємозв'язок комунікативної компетентності та мотивації у студентів-психологів. *Педагогіка вищої та середньої школи*. 2019. Т. 57. С. 37–43
11. Карпенко З.С. Аксіологічна психологія особистості : монографія / Зіновія Степанівна Карпенко. Івано-Франківськ : Лілея-НВ. 2009. 512 с.
12. Кіндрак Т., Радчук В. Місце ідентичності у процесі становлення особистості. *Матеріали студентської наукової конференції Чернівецького національного університету (20–21 квітня 2021 р., м. Чернівці) : Чернівець. нац. ун-т ім. Ю. Федьковича*. 2021. С. 89–90.
13. Кокур О.М., Пішко І.О., Лозінська Н.С., Копаниця О.В., Герасименко М.В., Ткаченко В.В. Збірник методик діагностики лідерських якостей курсантського, сержантського та офіцерського складу: методичний посібник. Київ : НДЦ ГП ЗСУ. 2012. 433 с.
14. Лактіонов О.М. Вибір мотиваційно-ціннісного простору особистості. *Вісник Харківського національного університету імені В.Н. Каразіна. Серія: Психологія*. 2005. № 662. С. 74–79.
15. Ложкін Г.В. Команда як колективний суб'єкт діяльності в соціальній організації. *Соціальна психологія*. 2005. № 6(14). С. 52–58.
16. Малкіна-Пих І.Г. Психосоматика: довідник практичного психолога. Київ. 2005. 992 с.
17. Мірошніченко Т.В. Концепція життєтворчості особистості у психолого-педагогічному дискурсі. *Problems and Innovations in Science. Abstracts of the 1st International scientific and practical conference*. Nika Publishing. London. Great Britain. 2020. Vol. 2. P. 69–72.

18. Міщенко М.С. Вплив самооцінки на рівень успішності професійної діяльності. *Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія: Психологічні науки*. Вип. 6(1). 2016. С. 78–82.
19. Музика О.Л. Суб'єктно-ціннісний аналіз особистісного росту. *Науковий часопис НПУ імені М.П. Драгоманова. Серія 12 «Психологічні науки»*. Київ : НПУ. 2005. Вип. 6(30). Ч. I. С. 137–143.
20. Орбан-Лембрик Л.Е. Психологія професійної комунікації: навч. посіб. Чернівці. 2010. 528 с.
21. Панок В.Г. Концептуальні підходи до формування особистості практикуючого психолога. *Практична психологія та соціальна робота*. 1998. № 4. С. 5–7.
22. Пархоменко О.О. Розвиток комунікативних здібностей студентів психологічних спеціальностей у процесі професійної підготовки [Електронний ресурс]. *Науковий вісник Миколаївського державного університету імені В.О. Сухомлинського*. 2015. № 1(6). С. 134–139. Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Nvmdu_2015_1%286%29_25
23. Пов'якель Н.І. Професіогенез саморегуляції професійного мислення в системі фахової підготовки практичних психологів : монографія. Київ : НПУ імені М.П. Драгоманова. 2003. 295 с.
24. Помилуйко В.Ю. Характеристика вікових стадій дорослості з урахуванням можливостей розвитку ключових компетентностей особистості. *Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія: Психологічні науки*. Вип. 5. Том 2. С. 50–55.
25. Помиткіна Л.В. Психологія прийняття особистістю стратегічних життєвих рішень: монографія. Київ : 2013. 381 с.
26. Продан О.О. Особливості структури самосвідомості особистості: самопізнання, самоствердження, саморегулювання. *Правничий вісник Університету «КРОК». Актуальні проблеми психології*. 2012. С. 179–184.
27. Прядко Н.О. Особливості професійної самооцінки особистості. *Вісник Чернігівського національного педагогічного університету*. 2014. С. 131–133.

- 28.Савчин М.В. Вікова психологія: навчальний посібник. Київ : Академвидав. 2005. 360 с.
- 29.Сватенкова Т.І., Тимошенко О.А. Методологічні та теоретичні проблеми психології: навч. посіб. Ніжин : НДУ ім. М. Гоголя. 2018. 143 с.
- 30.Сердюк Л.З., Данилюк І.В., Турбан В.В., Пенькова О.І., Володарська Н.Д. Психологічні технології самодетермінації розвитку особистості: монографія. Київ : Інститут психології імені Г.С. Костюка НАПН України. 2018. 192 с.
- 31.Скрипник Н.Г. Особистісні ресурси адаптації студентів до навчання в умовах воєнного стану. *Наукові проекти соціально-гуманітарного факультету ЗУНУ*. 2022. С. 192–194.
- 32.Слюсаревський М.М. Соціальна психологія як наука: концептуальні засади, стан і стратегія розвитку. *Наукові студії із соціальної та політичної психології*. 2008. Вип. 19(22). С. 3–13.
- 33.Ставицька С.О., Кутішенко В.П. Теоретичне обґрунтування розвитку структури самосвідомості особистості. *Науковий часопис національного педагогічного університету імені М.П. Драгоманова. Серія 12: Психологічні науки*. 2016. Вип. 4. С. 140–147.
- 34.Столяренко О.Б. Психологія особистості: навчальний посібник. Київ : Центр учбової літератури. 2012. 280 с.
- 35.Терлецька Л.Г. Психологія зрілості: навч. посіб. Київ : Главник. 2006. 144 с.
- 36.Тимошук М.В. Особливості визначення терміну «адаптація» у сучасній психології. Вінниця. 2021. 452 с.
- 37.Федорик В.В. Саморегуляція поведінки здобувачів вищої освіти в умовах війни як важлива складова життєвої компетентності. *Формування життєвої компетентності особистості в освітньому, психологічному, соціокультурному вимірах: матеріали Всеукраїнської науково-практичної інтернет-конференції (30 листопада 2022 року)*. Бердянськ. 2022. С. 75–78.
- 38.Фурс О.Й. Саморегуляція освітньої діяльності та професійний розвиток здобувачів закладів професійної (професійно-технічної) освіти: навчально-

- методичний посібник. Біла Церква : БІНПО ДЗВО «УМО» НАПН України. 2024. 130 с.
- 39.Хохлова К.І. Психологічні особливості формування національно-патріотичної свідомості. *Актуальні проблеми особистісного зростання (збірник наукових праць)*. 2019. С. 204–207.
 - 40.Черезова І.О. Психологія життєвих криз особистості : навчальний посібник. Бердянськ. БДПУ. 2016. 193 с.
 - 41.Adler A. The Individual Psychology of Alfred Adler A Systematic Presentation in Selections from His Writings Basic Books. New York. 1956. 503 p.
 - 42.Hall C.M., Chinn C.A., Goin L.I. Assessing communicative competence in an undergraduate biology course. *Journal of Microbiology & Biology Education*. 2015. №16(1). P. 28–37
 - 43.Kettell R. Psychometric theory and the assessment of communication skills. *British Journal of Educational Psychology*. 2001. №71(2). P. 241–255
 - 44.Kim S., Song H. The Relationship between Communicative Competence and Teacher Effectiveness in EFL Classrooms. *TESOL Journal*. 2017. №8(2). P. 334–357.
 - 45.Knepp M.L, Miller Y.R. Handbook of Interpersonal communication. N.Delhi. 1985. P. 171–175
 - 46.Li S., Zhu Y. The Relationship between Communicative Competence and Cross-cultural Adaptation among International Students in China. *International Journal of Higher Education*. 2018. №7(3). P. 138–148
 - 47.Liu J., Yu L. The Influence of Communicative Competence on Intercultural Communication Adaptability among International Students. *CrossCultural Communication*. 2016. №12(1). P. 1–5
 - 48.Maslow A.H. Motivation and personality (2nd ed.). New York : Harper & Row. 1970.
 - 49.Rogers C.R. Client-centered therapy: Its current practice, implications, and theory. London : Constable. 1951.

50. Roloff M. Understanding interpersonal communication: Making choices in changing times. 2010. 540 p.
51. Špakov O., Biliuk N. Developing Communicative Competence in EFL Teaching: Strategies and Challenges. *Advanced Education*. 2020. №12(5) P. 48–53
52. Thurstone L.L. The vectors of mind: Multiple-factor analysis for the isolation of primary traits. *Journal of Psychology*. 1937. №3(6). P. 105–126.

ДОДАТКИ

Додаток А

Інструкція для респондента:

Перед вами набір тверджень, що описують різні типи поведінки у груповій роботі. У кожному блоці розподіліть 10 балів між твердженнями відповідно до того, наскільки вони характеризують вашу поведінку в команді.

Блок 1. Що я можу внести у команду

Позначення	Твердження	Бали
А	Я швидко бачу нові можливості і використовую їх.	
В	Я можу працювати з різними людьми, навіть якщо вони конфліктні.	
С	Я легко генерую нові ідеї, які можуть покращити роботу команди.	
Д	Я вмію організовувати роботу і переводити ідеї у практику.	
Е	Я добре оцінюю ситуацію та логічно аналізую інформацію.	
Ф	Я готовий узяти на себе відповідальність за координацію роботи групи.	
Г	Я надійний і доводжу розпочату справу до кінця.	
Н	Я підтримую позитивну атмосферу, допомагаю уникати суперечок.	

Блок 2. Що я ціную у співпраці

Позначення	Твердження	Бали
А	Людей, які здатні переконувати інших та встановлювати контакти.	
В	Тих, хто створює спокійну, дружню атмосферу.	
С	Тих, хто вміє брати на себе відповідальність.	
Д	Людей із практичним розумом, які перетворюють плани у дії.	
Е	Тих, хто має креативне, нестандартне мислення.	
Ф	Осіб, здатних аналізувати складні питання.	
Г	Надійних виконавців, які не підведуть.	
Н	Осіб, що мотивують команду до досягнення цілей.	

Блок 3. Як я ставлюся до роботи

Позначення	Твердження	Бали
А	Я відчуваю, коли колега потребує підтримки.	
В	Я схильний мислити аналітично і логічно.	
С	Я схильний діяти швидко й ефективно.	
Д	Я люблю нові ідеї та шукаю творчі рішення.	
Е	Я організовую дії інших для досягнення результату.	
Ф	Я можу впливати на людей, переконуючи їх у правильності дії.	
Г	Я відповідальний і не зупиняюсь, поки не завершив завдання.	

Позначення	Твердження	Бали
Н	Я зосереджуюсь на узгодженості командної роботи.	
Блок 4. Як я реаую на труднощі		

Позначення	Твердження	Бали
А	Я не здаюся і знаходжу способи вирішення проблем.	
В	Я аналізую ситуацію, щоб знайти логічне рішення.	
С	Я шукаю підтримки у команді.	
Д	Я проявляю ініціативу й пропоную нестандартні підходи.	
Е	Я організовую дії інших для подолання труднощів.	
Ф	Я звертаюсь до знайомих або ресурсів для пошуку допомоги.	
Г	Я намагаюсь зберегти спокій і уникати конфліктів.	
Н	Я доводжу справу до завершення попри складнощі.	
Блок 5. Моя слабкість у команді		

Позначення	Твердження	Бали
А	Мені іноді бракує терпіння до менш активних учасників.	
В	Я іноді надто критичний до ідей інших.	
С	Іноді мені важко реалізувати свої креативні задуми на практиці.	
Д	Я можу зосереджуватись на деталях і втрачати загальну картину.	
Е	Іноді беру на себе забагато обов'язків.	
Ф	Я надто обережний у нових ситуаціях.	
Г	Мені буває складно прийняти рішення швидко.	
Н	Іноді я намагаюсь усім догодити, замість висловити власну позицію.	

Обробка результатів

1. Підрахуйте суму балів за кожною буквою (А–Н).
2. Зіставте букви з командними ролями:

Позначення	Командна роль	Характеристика
А	Дослідник ресурсів (<i>Resource Investigator</i>)	Ініціативний, комунікабельний, відкритий до нових контактів і можливостей.
В	Командний працівник (<i>Teamworker</i>)	Турботливий, дипломатичний, підтримує гармонію, допомагає іншим.
С	Формувальник (<i>Shaper</i>)	Енергійний, цілеспрямований, стимулює команду до дії.
Д	Генератор ідей (<i>Plant</i>)	Креативний, пропонує нові підходи та рішення.
Е	Координатор (<i>Coordinator</i>)	Організатор, лідер, забезпечує узгодження дій.
Ф	Аналітик (<i>Monitor Evaluator</i>)	Об'єктивний, раціональний, оцінює ідеї.
Г	Виконавець (<i>Implementer</i>)	Практичний, дисциплінований, перетворює ідеї в дії.
Н	Контролер (<i>Completer Finisher</i>)	Уважний до деталей, ретельний, доводить справу до кінця.

Інтерпретація

- Найвищий бал → **домінантна роль** учасника.
- Друга і третя ролі → **допоміжні стилі поведінки**.
- Рівномірний розподіл балів → **гнучкий стиль взаємодії**.
- Відсутність певних ролей у групі → **дисбаланс**, який може впливати на ефективність командної роботи.

Додаток Б**Методика «Оцінка комунікативних і організаторських схильностей – КОС» (В.В. Синявського і Б.О. Федоришина)****Текст опитувальника**

1. Чи багато у Вас друзів, з якими Ви постійно спілкуєтеся?
2. Чи часто Вам вдається схилити більшість своїх товаришів до прийняття ними Вашої думки?
3. Чи довго Вас турбує почуття образи, завдане Вам кимось і Ваших товаришів?
4. Чи завжди Вам важко орієнтуватися в критичній ситуації, що створилася?
5. Чи є у Вас прагнення до встановлення нових знайомств і різними людьми?
6. Чи подобається Вам займатися громадською роботою?
7. Чи вірно, що Вам приємніше й простіше проводити час із книгами або за будь-якими іншими заняттями, ніж із людьми?
8. Якщо виникли будь-які перешкоди в здійсненні Ваших намірів, то чи легко Ви відступаєте від них?
9. Чи легко Ви встановлюєте контакти з людьми, які значно старші за віком?
10. Чи любляєте Ви придумувати та організовувати зі своїми товаришами різні ігри і розваги?
11. Чи важко Ви включаєтеся в нову для Вас компанію?
12. Чи часто Ви відкладаєте на інші дні ті справи, які потрібно було б виконати сьогодні?
13. Чи легко Вам вдається встановлювати контакти з незнайомими людьми?
14. Чи прагнете Ви домагатися, щоб Ваші товариші діяли згідно з Вашою думкою?
15. Чи важко Ви освоюєтеся в новому колективі?

16. Чи правда, що у Вас не буває конфліктів із товаришами через невиконання ними своїх обов'язків, зобов'язань?

17. Чи прагнете Ви при слушній нагоді познайомитись і поговорити з новою людиною?

18. Чи часто у вирішенні важливих справ Ви приймаєте ініціативу на себе?

19. Чи дратують Вас оточуючі люди, і чи хочеться Вам побути на самоті?

20. Чи правда, що Ви зазвичай погано орієнтуєтесь в незнайомій для Вас обстановці?

21. Чи подобається Вам постійно знаходитися серед людей?

22. Чи виникає у Вас роздратування, якщо Вам не вдається закінчити розпочату справу?

23. Чи Ви вагаєтеся, відчуваєте незручність або сором'язливість, якщо доводиться проявити ініціативу, щоб познайомитися з новою людиною?

24. Чи правда, що Ви втомлюєтеся від частого спілкування з товаришами?

25. Чи любляєте Ви брати участь у колективних іграх?

26. Чи часто Ви проявляєте ініціативу при вирішенні питань, які зачіпають інтереси Ваших товаришів?

27. Чи правда, що Ви відчуваєте себе невпевнено серед малознайомих Вам людей?

28. Чи правда, що Ви рідко прагнете до доказу своєї правоти?

29. Чи гадаєте Ви, що Вам не завдає особливого клопоту внести пожвавлення в малознайому Вам компанію?

30. Чи берете Ви участь у громадській роботі?

31. Чи прагнете Ви обмежити коло своїх знайомих невеликою кількістю людей?

32. Чи правда, що Ви не прагнете відстоювати свою думку або рішення, якщо воно не було відразу прийняте Вашими товаришами?

33. Чи відчуваєте Ви себе невимушено, потрапивши в незнайому компанію?

34. Чи охоче Ви беретеся до організації різних заходів для своїх товаришів?

35. Чи правда, що Ви не відчуваєте себе достатньо впевненим і спокійним, коли доводиться говорити що-небудь великій групі людей?

36. Чи часто Ви спізнюєтеся на ділові зустрічі, побачення?

37. Чи правда, що у Вас багато друзів?

38. Чи часто Ви опиняєтеся в центрі уваги своїх товаришів?

39. Чи часто Ви бентежитесь, відчуваєте незручність при спілкуванні з незнайомими людьми?

40. Чи правда, що Ви не дуже впевнено почуваєте себе в оточенні великої групи своїх товаришів?

Ключ

Схильності	Відповіді	Номери питань
Комунікативні	(+) так	1,5, 9, 13,17,21,25, 29, 33, 37
	(-) ні	3, 7, 11, 15, 19, 23, 27,31,35, 39
Організаторські	(+) так	2,6, 10, 14, 18, 22, 26, 30, 34,38
	(-) ні	4, 8, 12, 16, 20, 24, 28, 32, 36, 40

Додаток В

Методика «Оцінка психологічної атмосфери у колективі» (А. Фідлер)

Прочитайте твердження та оцініть, наскільки вони відповідають вашому сприйняттю взаємодії у групі. Використовуйте шкалу:

- 1 – зовсім не погоджуюсь
- 2 – скоріше не погоджуюсь
- 3 – скоріше погоджуюсь
- 4 – повністю погоджуюсь

Таблиця для оцінки

№	Твердження	1	2	3	4
1	Члени нашої групи допомагають один одному у роботі.				
2	У нашій групі можна відкрито обговорювати проблеми.				
3	Ми довіряємо один одному у прийнятті рішень.				
4	У групі присутні конфлікти, які впливають на роботу.				
5	Атмосфера у групі сприяє активній участі кожного.				
6	Відчуваю підтримку від інших членів команди.				
7	Взаємодія у групі зазвичай конструктивна і продуктивна.				
8	Іноді виникають напружені ситуації, які не вирішуються.				

Обробка результатів

1. Позитивні твердження (1, 2, 3, 5, 6, 7): підсумовуйте бали. Високий бал → сприятливий психологічний клімат.

2. Негативні твердження (4, 8): підсумовуйте бали. Високий бал → напруженість або конфліктність у групі.

3. Побудуйте профіль психологічної атмосфери, що покаже рівень довіри, співпраці та конфліктності.

Показник	Інтерпретація
Високий позитивний бал + низький негативний	Психологічна атмосфера сприятлива для командної взаємодії.
Низький позитивний бал + високий негативний	Психологічна атмосфера напружена, потребує втручання.
Середні показники	Психологічна атмосфера нейтральна, можлива

Показник**Інтерпретація**

корекція для підвищення ефективності.

Додаток Г

Анкета «Оцінка ефективності командної взаємодії у дистанційному форматі» (авторська модифікація) була розроблена з метою виявлення рівня ефективності командної взаємодії студентів у процесі дистанційного навчання. Інструмент спрямований на оцінку ключових параметрів спільної діяльності, таких як узгодженість дій, взаємна підтримка, розподіл ролей, комунікаційна відкритість, задоволеність спільною роботою та загальна згуртованість команди.

Респонденти оцінюють ступінь своєї згоди з кожним твердженням за п'ятибальною шкалою, де

- 1 – повністю не згоден,
- 2 – скоріше не згоден,
- 3 – важко відповісти / частково згоден,
- 4 – скоріше згоден,
- 5 – повністю згоден.

Твердження:

1. У нашій команді чітко розподілені обов'язки.
2. Члени команди підтримують одне одного під час виконання завдань.
3. Ми ефективно вирішуємо конфліктні ситуації.
4. Учасники команди вільно висловлюють власні думки.
5. Я задоволений(а) результатами спільної діяльності в дистанційному форматі.
6. Ми своєчасно обмінюємося інформацією та оновленнями щодо завдань.
7. Всі члени команди беруть активну участь у процесі роботи.
8. Ми використовуємо технології та онлайн-платформи ефективно для спільної роботи.
9. У команді існує довіра між учасниками.
10. Ми чітко погоджуємо цілі та очікування щодо роботи.

11. У команді є механізми контролю за виконанням завдань.
12. Ми спільно обговорюємо і приймаємо важливі рішення.
13. Конфлікти у команді виникають рідко і вирішуються конструктивно.
14. Члени команди проявляють взаємну повагу під час обговорень.
15. Ми ефективно розподіляємо ресурси та час для виконання завдань.
16. У команді всі почуваються почутими і залученими.
17. Ми відкриті до пропозицій і нових ідей кожного учасника.
18. Члени команди готові допомогти один одному у разі труднощів.
19. Ми плануємо роботу спільно, враховуючи можливості та обмеження кожного.
20. Я відчуваю, що моя участь у команді приносить користь і результат.

Обробка результатів здійснюється шляхом підрахунку середнього балу за всіма твердженнями, який інтерпретується таким чином:

- 1,0–2,4 бали – низький рівень ефективності командної взаємодії. У команді спостерігаються труднощі у комунікації, нечіткий розподіл ролей, недостатня підтримка та низька згуртованість.
- 2,5–3,4 бали – середній рівень ефективності. Співпраця переважно налагоджена, проте не завжди стабільна; можуть виникати окремі непорозуміння або зниження активності окремих учасників.
- 3,5–4,4 бали – достатньо високий рівень ефективності командної роботи. Студенти демонструють взаєморозуміння, ініціативність, відповідальність і готовність до спільного вирішення завдань.
- 4,5–5,0 бали – високий рівень ефективності командної взаємодії. У команді панує довіра, партнерство, конструктивне спілкування, гнучкість у прийнятті рішень, відчуття психологічного комфорту та взаємної підтримки.

Додаток Д

Методика «Самооцінка лідерських якостей» (Є. Жариков, Є. Крушельницький)

Інструкція:

Прочитайте кожне твердження і оцініть, чи відповідає воно вашій поведінці:

- Так – якщо твердження характеризує вас;
- Ні – якщо твердження не відповідає дійсності.

№	Твердження	Так	Ні
1	Я ініціативно пропоную нові ідеї під час групової роботи.		
2	Легко беру на себе відповідальність за результати спільної діяльності.		
3	Вмію впливати на думку інших для досягнення мети.		
4	Часто пропоную способи вирішення проблем у критичних ситуаціях.		
5	Моя поведінка у групі відзначається впевненістю.		
6	Я легко знаходжу спільну мову з новими людьми.		
7	У критичних ситуаціях я рішуче приймаю рішення.		
8	Мені подобається організовувати роботу команди.		
9	Я здатен мотивувати інших до активної участі у роботі.		
10	Я проявляю відповідальність за дії, які виконую разом із командою.		
11	Я прагну брати участь у плануванні та організації роботи групи.		
12	Мені подобається керувати виконанням завдань команди.		
13	Я вмію переконувати інших у доцільності своїх ідей.		
14	Я впевнений(а) у своїх можливостях впливати на команду.		
15	Я швидко реагую на зміни і пропоную нові шляхи вирішення завдань.		
16	Я вмію координувати роботу інших для досягнення результату.		
17	Я відчуваю відповідальність за успіх команди.		
18	Моя ініціативність допомагає групі досягати цілей.		
19	Я активно залучаю інших членів команди до обговорень і роботи.		
20	Мені легко брати на себе роль лідера у групі.		
21	Я здатен об'єктивно оцінювати ситуацію та приймати рішення.		
22	Мені подобається приймати виклики та відповідати за їх виконання.		
23	Я підтримую інших членів команди та мотивую їх.		

№	Твердження	Так	Ні
24	Моя рішучість допомагає команді досягати поставлених цілей.		
25	Я вмію планувати діяльність команди на короткий і довгий термін.		
26	Я проявляю ініціативу навіть у складних ситуаціях.		
27	Я вмію знаходити компроміси у конфліктних ситуаціях.		
28	Моя поведінка сприяє ефективній роботі команди.		
29	Я готовий(а) брати на себе додаткові обов'язки для досягнення мети.		
30	Я легко мотивую інших на виконання завдань.		
31	Я активно підтримую ідеї інших членів команди.		
32	Я вмію організувати групу для ефективного досягнення мети.		
33	Мені легко приймати важкі рішення у групі.		
34	Я проявляю впевненість у своїх діях та пропозиціях.		
35	Я відповідальний(а) за результати не лише свої, а й команди.		
36	Я активно пропоную шляхи вдосконалення роботи групи.		
37	Мені подобається вести групові обговорення та дебати.		
38	Я вмію організувати роботу так, щоб кожен член команди був задіяний.		
39	Я здатен впливати на команду, зберігаючи доброзичливу атмосферу.		
40	Моя поведінка стимулює активність інших у команді.		
41	Я швидко приймаю рішення в нестандартних ситуаціях.		
42	Я підтримую дисципліну та порядок у командній роботі.		
43	Я вмію делегувати завдання відповідно до здібностей членів команди.		
44	Я проявляю ініціативу у вирішенні проблем, що виникають у групі.		
45	Моя активність допомагає групі досягати високих результатів.		
46	Я здатен планувати та координувати роботу команди в онлайн-форматі.		
47	Я впевнений(а) у своїй здатності вести команду до мети.		
48	Я готовий(а) брати на себе відповідальність за помилки команди.		
49	Я сприяю ефективній комунікації всередині групи.		
50	Я активно допомагаю колегам долати труднощі під час виконання завдань.		

Обробка результатів:

- Підраховується кількість відповідей «Так».
- **40–50** – високий рівень лідерських якостей;

- **25–39** – середній рівень;
- **0–24** – низький рівень.

**Програма тренінгу «ФОРМУВАННЯ НАВИЧОК КОМАНДНОЇ
ВЗАЄМОДІЇ У ЗДОБУВАЧІВ ВИЩОЇ ОСВІТИ В УМОВАХ
ДИСТАНЦІЙНОГО НАВЧАННЯ»**

Розділ 1

Вступна частина

Привітання тренера з групою.

Ознайомлення з темою тренінгу та з його метою:

Тема тренінгу: «Формування навичок командної взаємодії у здобувачів вищої освіти в умовах дистанційного навчання».

Мета тренінгу: формування навичок командної взаємодії у здобувачів вищої освіти в умовах дистанційного навчання.

1. Вправа «Візитівка команди»

Мета вправи: Налагодити перший контакт між учасниками тренінгу, створити позитивну атмосферу в онлайн-групі, допомогти здобувачам вищої освіти презентувати себе та побачити спільні точки взаємодії, які стануть основою для подальшої командної роботи в умовах дистанційного навчання.

Хід вправи: Вправа виконується в онлайн-форматі. Кожному учаснику пропонується створити власну «візитівку знайомства», яка коротко презентує його в команді.

Учасники отримують шаблон (усний або написаний у чаті/на спільній дошці), що містить такі пункти:

1. Ім'я та спеціальність.
2. Сильна риса, що допомагає в командній роботі.
3. Одна складність, з якою стикаєтесь у дистанційній взаємодії.
4. Цікавий факт про себе (хобі, захоплення, незвична навичка).
5. Очікування від тренінгу.

Учасники по черзі презентують свою візитівку групі. Ведучий заохочує включеність, уточнює деталі та підкреслює важливість кожного внеску. За

бажанням учасники можуть оформити візитівку на віртуальній дошці (Miro, Jamboard, Padlet), додати емодзі або коротку іконку-символ.

Після представлення кількох візитівок ведучий звертає увагу на спільні риси, інтереси та потенційні ролі в командній роботі.

Рефлексія:

- Які думки виникли під час створення візитівки?
- Що вас здивувало або зацікавило в презентаціях інших учасників?
- Як, на вашу думку, такі візитівки можуть допомогти у формуванні командної взаємодії в дистанційному середовищі?

2. Вправа «Правила нашої онлайн групи».

Мета вправи: Сформувати спільні правила взаємодії в дистанційному форматі, узгодити норми комунікації та поведінки під час тренінгу, підвищити рівень відповідальності та взаємоповаги в групі.

Хід вправи: Вправа виконується в онлайн-форматі. Тренер пропонує учасникам разом створити перелік правил, яких група буде дотримуватися протягом усієї роботи. Для цього:

1. Тренер демонструє спільну онлайн-дошку або документ (Miro, Padlet, Google Docs).
2. Учасники висловлюють свої пропозиції щодо правил, орієнтуючись на комфорт, ефективність та підтримку командної взаємодії.
3. Кожна пропозиція записується на дошці.
4. Після формування переліку правил група погоджує їх шляхом голосування (підняття руки, реакції, голосування у чаті).
5. У фіналі формується спільний список «Правила нашої онлайн-групи», з яким погоджуються всі учасники.

Приклади правил, які можуть запропонувати студенти:

- бути на зв'язку з увімкненими камерами (якщо це можливо);
- говорити по черзі, використовуючи кнопку «підняти руку»;
- поважати думку кожного;
- дотримуватися регламенту;

- не відволікати інших у чаті непов'язаними повідомленнями;
- брати активну участь у вправах;
- бути доброзичливими й підтримувати командний дух.

Після затвердження правил тренер підкреслює, що цей перелік – спільна домовленість, яка допоможе групі працювати ефективно та комфортно.

Рефлексія:

- Яке правило для вас є найважливішим?
- Чого ви очікуєте від дотримання цих правил у роботі групи?
- Як правила можуть вплинути на нашу командну взаємодію в онлайн-середовищі?

3. Вправа «Мережа довіри»

Мета вправи: Сприяти усвідомленню значення довіри в командній взаємодії, створити простір для відкритого обміну думками, допомогти учасникам побачити спільні уявлення про те, що таке команда та які прояви довіри є важливими у дистанційному навчанні.

Хід вправи: Вправа проводиться в онлайн-форматі. Тренер відкриває спільну віртуальну дошку (Jamboard, Miro, Padlet або Google Docs), яка символічно слугує “мережею”. У центрі дошки розміщується ключове слово «Команда», від якого можуть розходитися віртуальні “ниточки”.

1. Тренер ставить групі два ключові запитання:
 - *Що для вас означає команда?*
 - *Як виглядає довіра в команді, особливо під час дистанційної взаємодії?*
2. Кожен учасник отримує свою «віртуальну ноту» (стікер, картку або текстове поле) й записує:
 - одне слово/фразу, що характеризує команду;
 - одне слово/фразу про те, що для нього означає довіра.
3. Учасники по черзі презентують свої думки, прикріплюючи свої ноти до “мережі”. Нотатки створюють візуальну карту асоціацій – «Мережу довіри».

4. Тренер звертає увагу на спільні ідеї: підтримку, взаємоповагу, відповідальність, чесність, відкритість, надійність, готовність допомогти.

5. Після обговорення тренер символічно об'єднує нотатки у “зв'язки” або групи – виділяє блоки, що найчастіше повторюються (наприклад: «підтримка», «чесність», «спільна мета»). Це формує колективне бачення того, якою має бути довірлива команда у дистанційних умовах.

Рефлексія:

- Що нового ви зрозуміли про довіру в команді?
- Які ваші асоціації збіглися з думками інших учасників?
- Які умови, на вашу думку, необхідні, щоб сформувати довіру під час дистанційної роботи?

4. Вправа «Обговорення очікувань від тренінгу».

Мета вправи: Визначити та узгодити очікування учасників від тренінгу, активізувати мотивацію до участі, допомогти тренеру адаптувати подальшу роботу до потреб групи й підсилити відчуття особистої залученості кожного.

Хід вправи: Вправа проводиться в онлайн-форматі. Тренер відкриває спільну віртуальну дошку (Miro, Padlet, Jamboard) або чат сесії.

1. Тренер ставить запитання: *«Чого ви очікуєте від цього тренінгу? Які вміння або результати хотіли б отримати?»*

2. Кожен учасник формулює свої очікування у вигляді короткого повідомлення:

- у чаті;
- на стікері на віртуальній дошці;
- або усно, якщо група невелика.

3. Після збору всіх очікувань тренер узагальнює їх, групуючи за темами, наприклад:

- поліпшення навичок командної роботи;
- навички ефективної комунікації в онлайн-середовищі;
- розвиток довіри та взаємопідтримки;
- вміння долати конфлікти чи непорозуміння;

- збільшення власної активності та впевненості в дистанційній взаємодії.

4. Тренер коротко пояснює, які з озвучених очікувань точно будуть реалізовані в межах тренінгу, а які можна частково охопити чи врахувати під час додаткових активностей.

5. Тренер заохочує учасників зберегти свої очікування — вони знадобляться для підсумкової рефлексії наприкінці тренінгу.

Рефлексія: Чи збіглися ваші очікування з очікуваннями інших учасників? Чому саме ці очікування є для вас важливими? Як ви вважаєте, що допоможе вам максимально реалізувати свої очікування в рамках тренінгу?

2. Розділ

Основна частина

1. Вправа «Що таке лідерство?»

Мета вправи: Сформувати розуміння сутності лідерства в умовах командної взаємодії, з'ясувати уявлення учасників про лідера та його роль у дистанційній роботі групи, розвивати навички критичного аналізу й саморефлексії.

Хід вправи: Вправа проводиться в онлайн-форматі. Тренер пропонує учасникам замислитися над поняттям лідерства та його значенням у дистанційній командній діяльності.

1. Питання для старту дискусії:

- *Що для вас означає лідерство?*
- *Якими якостями має володіти лідер у команді?*
- *Чи відрізняється лідерство в онлайн-команді від лідерства офлайн?*

2. Індивідуальне формулювання думки: Кожний учасник записує власне визначення лідерства на спільній дошці (Miro, Jamboard, Padlet) або надсилає коротку думку в чаті. Обмін думками: Учасники по черзі озвучують свої визначення. Тренер підкреслює різноманітність бачень; переваги демократичного та партнерського лідерства; важливість лідерства в командній

роботі, зокрема в онлайн-взаємодії (організація процесу, підтримка мотивації, ініціативність, взаємодопомога).

3. Узагальнення: Тренер формує спільне визначення, яке відображає ключові характеристики, зазначені учасниками. Наприклад: *«Лідерство – це здатність впливати на команду так, щоб разом досягати спільної мети, підтримуючи один одного та зберігаючи атмосферу взаємодії й довіри, особливо в онлайн-форматі».*

4. Тренер демонструє короткі приклади ситуацій, де проявляється лідерство в дистанційній групі (модерація дискусій, допомога іншим, ініціація спільних рішень).

Рефлексія: Наскільки ваше початкове визначення лідерства змінилося після обговорення? Які якості лідера ви цінуєте найбільше? Чи готові ви проявляти лідерство у дистанційній команді? Якщо так — у чому саме?

2. Вправа «Якості лідера»

Мета вправи: Допомогти учасникам усвідомити, які риси найбільше сприяють ефективному лідерству в команді, особливо під час дистанційної взаємодії; активізувати самоаналіз, стимулювати обмін думками та розуміння різних моделей лідерства.

Хід вправи: Вправа проводиться в онлайн-форматі. Тренер пропонує учасникам проаналізувати риси, що характеризують ефективного лідера.

1. Стартове запитання: *«Якими якостями має володіти лідер сучасної онлайн-команди?».*

2. Індивідуальне визначення якостей: Кожен учасник обирає 3–5 якостей, які, на його думку, є ключовими для лідера. Вони записуються на спільній дошці (Miro, Padlet, Jamboard) або в чаті.

3. Групування та обговорення: Тренер групує записи за змістом, формуючи декілька блоків:

- Комунікативні якості (вміння слухати, чітко висловлюватися, відкритість).

- Емоційні якості (емпатія, стриманість, позитивність).
- Організаторські навички (планування, відповідальність, делегування).

- Ціннісні риси (чесність, повага, надійність).
- Ініціативність та креативність (пошук рішень, гнучкість).

4. Колективне обговорення: Учасники по черзі пояснюють, чому їх обрані якості є важливими саме в умовах дистанційної роботи. Тренер звертає увагу на такі моменти:

- лідер у дистанційній команді має особливу роль у підтримці комунікації;
- важливі навички емоційної підтримки та мотивації;
- чіткість, передбачуваність і чесність є основою довіри;
- онлайн-лідерство нерідко проявляється через ініціативність, а не через формальну роль.

5. Створення “Портрету лідера нашої групи”: Наприкінці тренер узагальнює характеристики, які найчастіше називали учасники, та формує спільний опис ефективного лідера дистанційної команди.

Рефлексія: Які якості ви вважаєте своїми сильними сторонами? Над якими рисами вам хотілося б попрацювати? Як визначені якості можуть вплинути на ефективність роботи онлайн-команди?

3. Вправа «Ми одна команда»

Мета вправи: Сприяти усвідомленню важливості командної єдності, формуванню відчуття належності до групи, виявленню спільних цінностей та сильних сторін кожного учасника, які можуть допомогти у спільній роботі в дистанційному форматі.

Хід вправи: Вправа проводиться в онлайн-форматі. Тренер пропонує учасникам показати, що навіть у дистанційних умовах вони можуть побудувати згуртовану, підтримувальну та ефективну команду.

1. Вступне запитання: Тренер звертається до групи: *«Що допомагає вам відчувати, що ви – частина команди?»*

2. Індивідуальне завдання: Учасники отримують прохання написати на спільній дошці або в чаті відповіді на два короткі запитання:

- *Що я можу привнести в команду?* (знання, навички, риси, досвід)
- *Щого я очікую від команди?* (підтримка, відкритість, чесність тощо)

3. Обмін думками: Учасники по черзі озвучують свої записи. Тренер звертає увагу на різноманітність внесків – хтось може бути відповідальним, хтось – креативним, хтось – добре пояснює матеріал, хтось – підтримує інших.

4. Візуалізація “Командного кола”: Тренер або учасники об’єднують усі відповіді в умовне «коло команди» на спільній дошці. У центрі розміщується фраза «Ми одна команда», а навколо – внески учасників та їхні очікування. Це створює візуальний образ групи як єдиного цілого.

5. Узагальнення: Тренер підкреслює, що сила команди – у поєднанні різних характеристик та взаємодоповненні. Обговорюється, як можна використати представлені якості у майбутній роботі над спільними завданнями.

Рефлексія: Що нового ви дізналися про свою команду? Як ви відчували командний дух під час вправи? Що вам допомагає підтримувати єдність у дистанційному форматі?

4. Вправа «Спільна історія».

Мета вправи: Розвивати згуртованість та командну взаємодію через творче завдання; навчити учасників підлаштовуватися один до одного, продовжувати ідеї інших та спільно створювати результат, навіть працюючи в дистанційному форматі.

Хід вправи: Учасники об’єднуються в онлайн-просторі, де кожен має можливість вплинути на сюжет майбутньої історії. Тренер пропонує подумати, що команда – це не просто група людей, а співавтори єдиного «тексту», який вони створюють щодня.

1. Старт історії. Тренер починає розповідь одним-двома реченнями. Це може бути щось нейтральне, але інтригуюче, наприклад: *«Одного дня команда студентів прокинулася з думкою, що їх чекає незвичайне спільне завдання...»*

- Естафета ідей. Кожен учасник додає одне речення до історії. Головне правило – продовжувати сюжет так, щоб він залишався логічним, а також підтримувати ідею попереднього учасника. Усі записи можуть робитися на спільній дошці; у чаті; або озвучуватися голосом.

2. Неочікувані повороти. Тренер у будь-який момент може додати «підсилювач креативності»: слово, емоцію, предмет чи подію, яку учасники мають вплести у подальший сюжет. Наприклад: *«У цю мить з'являється новий персонаж – Помічник Командного Духу...»*

3. Завершення історії. Після кола (або двох кіл) учасники разом придумують фінал. Він має відображати цінності команди – співпрацю, взаємопідтримку, довіру.

4. Фінальна міні-презентація. Тренер зачитує всю історію повністю. Часто вона виходить смішною, несподіваною або дуже теплою – і це чудовий місток до формування командного духу.

Рефлексія: Як ви відчували себе, коли продовжували ідею іншого? Що було найскладнішим – придумати свою фразу чи підлаштуватися під команду? Що ця історія може сказати про нашу взаємодію?

5. Вправа «Без командира»

Мета вправи: Показати важливість самоорганізації та колективної відповідальності, розвивати навички спільного прийняття рішень, стимулювати довіру та взаємодопомогу в команді без формального лідера, особливо в умовах дистанційної роботи.

Хід вправи: Вправа проводиться в онлайн-форматі. Група отримує завдання, яке потрібно виконати без призначеного керівника або координатора. Мета – організувати процес та досягти результату спільними зусиллями.

1. Постановка завдання: Тренер пропонує невелике командне завдання або міні-проект, наприклад:

- скласти план онлайн-події;
- придумати креативну ідею для командного слогану;
- вирішити логічну або стратегічну задачу.

2. Правила:

- Немає призначеного лідера.
- Усі учасники можуть пропонувати свої ідеї та приймати рішення колективно.
- Команда повинна домовитися про ролі, обов'язки та послідовність дій самостійно.

3. Процес роботи:

- Учасники обговорюють завдання в чаті або на онлайн-дошці, пропонують варіанти дій.
- Тренер лише спостерігає і втручається у разі блокування процесу або конфлікту.
- Після виконання завдання команда презентує свій результат.

4. Узагальнення:

Тренер разом з групою аналізує:

- як учасники організувалися без формального лідера;
- які ролі виникли природно;
- що допомагало ефективно працювати, а що створювало труднощі;
- які висновки можна застосувати у майбутній командній взаємодії, особливо онлайн.

Рефлексія: Як ви почувалися без призначеного лідера? Чи вийшло колективно ухвалювати рішення? Які навички та стратегії допомогли команді працювати ефективно? Що ця вправа показує про довіру та взаємопідтримку у дистанційній команді?

6. Вправа «Презентація лідерських якостей»

Мета вправи: Дати можливість учасникам усвідомити власні сильні сторони як лідера, навчитися презентувати себе перед командою, підвищити впевненість у дистанційній взаємодії та визначити потенціал для командної роботи.

Хід вправи: Вправа проводиться в онлайн-форматі. Кожен учасник отримує завдання «презентувати себе як лідера» з урахуванням власних сильних сторін та навичок.

1. Підготовка:

- Кожен учасник протягом 3–5 хвилин готує коротку презентацію (усну, у чаті або на віртуальній дошці), де зазначає:

- 2–3 ключові лідерські якості, які він вважає своїми;
- приклад ситуації, коли ці якості допомогли команді;
- роль, яку він готовий виконувати у команді.

2. Презентація:

- Учасники по черзі озвучують свої лідерські якості та приклади їх прояву.

- Можна використовувати візуальні засоби: емодзі, картинки, схеми на дошці.

3. Зворотний зв'язок:

- Інші учасники можуть ставити короткі уточнювальні запитання або відзначати, які якості вони бачили в презентації.

- Тренер підкреслює прояви позитивного лідерства, що сприяють командній роботі, та дає рекомендації щодо розвитку потенціалу кожного.

4. Узагальнення:

- Ведучий формує спільний список лідерських якостей групи, який стане базою для подальшої командної взаємодії.

- Важливо відзначити, що лідерство проявляється не лише в керівництві, а й у підтримці, комунікації та спільному вирішенні завдань.

Рефлексія: Що нового ви дізналися про себе як лідера? Які лідерські якості вам хотілося б розвивати далі? Як презентація своїх сильних сторін вплинула на відчуття командної взаємодії у групі?

7. Вправа «Айсберг успіху» (робота в міні-групах)

Мета вправи: Показати, що успіх команди та окремих її членів залежить не лише від видимих досягнень, а й від прихованих факторів: підготовки,

досвіду, зусиль, комунікації, взаємодії. Розвивати навички аналізу та усвідомлення ролі кожного у спільній роботі.

Хід вправи: Вправа проводиться в онлайн-форматі з поділом учасників на міні-групи (3–5 осіб). Кожна група аналізує приклад успішної командної роботи або власний досвід.

1. Пояснення метафори: Тренер показує схему айсберга:
 - Видима частина айсберга – досягнення, результати, успіх, які бачать всі.
 - Прихована частина айсберга – зусилля, підготовка, навчання, співпраця, взаємопідтримка, труднощі та помилки, які залишаються поза увагою.
2. Завдання для міні-груп:
 - Обрати конкретну командну ситуацію (реальну або вигадану), де група досягла результату.
 - Визначити, що було видимим успіхом (результати, нагороди, оцінка).
 - Виявити приховані фактори, які сприяли цьому успіху (комунікація, розподіл ролей, підтримка, стратегічне мислення).
 - Записати свої ідеї на спільній дошці або у документі.
3. Презентація групами:
 - Кожна міні-група коротко презентує свій «Айсберг успіху».
 - Тренер підкреслює значення невидимої частини для досягнення результату та роль кожного учасника у команді.
4. Обговорення:
 - Чому приховані фактори часто залишаються непоміченими?
 - Як можна зробити так, щоб кожен учасник команди відчував свою важливість і був мотивований вкладати зусилля?
 - Як ця метафора допомагає краще розуміти командну взаємодію, особливо в дистанційному форматі?

Рефлексія: Що ви нового зрозуміли про свій внесок у команду? Які приховані фактори у вашій роботі найбільше вплинули на успіх? Як можна застосувати ідею «Айсберга» для покращення командної взаємодії?

8. Вправа «Моє місце в команді»

Мета вправи: Допомогти учасникам усвідомити власну роль у команді, визначити сильні сторони та можливості для внеску, розвивати самоаналіз і комунікативні навички для ефективної дистанційної взаємодії.

Хід вправи: Вправа проводиться в онлайн-форматі. Кожен учасник аналізує власну позицію та внесок у командну роботу.

1. Пояснення завдання: Тренер пропонує уявити команду як «живий організм», де кожен має своє місце та роль. Учасники повинні визначити, яку функцію вони виконують у команді та чим можуть бути корисні.

- Індивідуальне завдання: Кожен учасник записує у чат або на спільній дошці: Яку роль він виконує або хотів би виконувати у команді (організатор, аналітик, креатор ідей, підтримка, комунікатор тощо). Свої ключові сильні сторони, які допомагають у цій ролі. Як він може допомогти іншим членам команди.

2. Обмін думками:

- Учасники по черзі озвучують свої записи або презентують на дошці.
- Тренер коментує, виділяючи різноманіття ролей і підкреслюючи важливість кожного внеску для ефективної командної роботи.
- Узагальнення: Ведучий разом з групою формує «карту ролей» команди, відзначаючи, як кожен учасник доповнює інших. Обговорюється, як знання свого місця допомагає покращити координацію та взаємодію у дистанційній команді.

Рефлексія: робота в трійках: Чи відповідає ваша роль вашим очікуванням? Що нового ви дізналися про себе та інших учасників? Як можна використовувати знання про ролі у команді для досягнення спільних цілей?

9. Вправа «Я є. Я маю. Я можу. Я буду» (робота в трійках)

Мета вправи: Сприяти самоусвідомленню учасників, визначенню власних ресурсів, здібностей і потенціалу для командної роботи; розвивати навички ефективної комунікації, взаємної підтримки та побудови довіри у малих групах.

Хід вправи: Вправа проводиться в онлайн-форматі з поділом на трійки. Кожна трійка обирає спільний онлайн-канал (чат, спільна дошка) для обміну інформацією.

1. Пояснення завдання: Тренер пропонує кожному учаснику відповісти на чотири ключові питання про себе, які формують базу для усвідомлення власного потенціалу в команді:

- Я є... (визначення своєї сутності, ключових рис, цінностей)
- Я маю... (ресурси, знання, навички, досвід)
- Я можу... (здібності, що дозволяють діяти, допомагати, вирішувати завдання)

- Я буду... (цілі, наміри, роль у команді, внесок у спільну роботу)

2. Робота в трійках:

- Кожен учасник ділиться своїми відповідями з двома іншими членами трійки.

- Учасники уважно слухають один одного і можуть ставити уточнювальні запитання, щоб глибше зрозуміти сильні сторони та наміри колег.

3. Формування командної взаємопідтримки:

- Трійки обговорюють, як кожен учасник може максимально ефективно використати свої ресурси та здібності для спільних завдань.
- Можна скласти короткий «командний план дій», де зазначено, хто яку роль чи внесок може виконувати.

4. Презентація групам (за бажанням):

- Кожна трійка ділиться ключовими висновками: сильні сторони учасників, потенціал для командної взаємодії, ідеї щодо підтримки один одного.

Рефлексія: Які відкриття ви зробили про себе та колег? Як ці усвідомлення допоможуть у командній роботі? Що нового ви дізналися про способи взаємопідтримки та об'єднання ресурсів у дистанційній команді?

10. Вправа «Передай ідею»

Мета вправи: Розвивати навички комунікації, активного слухання та точності передачі інформації, підвищувати ефективність командної взаємодії в умовах дистанційної роботи.

Хід вправи: Вправа проводиться в онлайн-форматі. Мета – показати, наскільки важливо точно передавати ідеї та інформацію між членами команди.

1. Постановка завдання: Тренер підготував короткий опис ідеї: команда має створити коротке відео на 30 секунд про те, як ефективно організувати дистанційне навчання. У відео має бути три основні пункти: створення комфортного робочого місця, дотримання розкладу та використання технік командної комунікації. Відео повинно бути динамічним, з візуальними вставками та короткими поясненнями.

- Перший учасник отримує цю ідею і повинен переказати її своїм словами другому учаснику.

- Другий учасник передає свою версію третьому, і так далі до останнього учасника.

2. Обмеження та правила:

- Передавати ідею можна лише усно або текстом у чаті, без копіювання повного оригіналу.

- Кожен учасник має уважно слухати/читати та відтворити суть ідеї своїми словами.

3. Фінальна перевірка:

- Останній учасник озвучує або демонструє, як зрозумів ідею.
- Тренер порівнює фінальну версію з оригіналом та обговорює втрати або трансформації інформації.

4. Обговорення:

- Чому ідея змінилася під час передачі?

- Які стратегії допомагають точно передавати інформацію в команді?
- Як можна застосувати ці навички у дистанційних командних проектах?

Рефлексія: Як ви відчували себе під час передачі ідеї? Що допомагає уникнути непорозумінь у командній комунікації? Як цей досвід можна використати для підвищення ефективності вашої дистанційної команди?

11. Вправа «Емоційний чат»

Мета вправи: Розвивати емоційну компетентність, вміння розпізнавати та виражати власні емоції, формувати навички емпатії та підтримки у дистанційній команді.

Хід вправи: Вправа проводиться в онлайн-форматі, учасники використовують чат або спільну дошку. Мета – навчитися відкрито виражати емоції та розуміти емоційний стан інших членів команди. Тренер пропонує учасникам уявити, що чат команди – це простір для вираження емоцій та настрою, пов'язаних із навчанням або командною роботою.

Кожен учасник пише коротке повідомлення, яке відображає його поточний емоційний стан (наприклад, «Я відчуваю натхнення», «Мене трохи тривожить дедлайн», «Радію успіху колеги»). Можна додавати емодзі або символи, які підсилюють вираження емоцій.

Учасники коментують повідомлення інших, демонструючи увагу, розуміння та підтримку (наприклад, «Розумію твої переживання», «Мені теж так іноді буває», «Давай разом знайдемо рішення»). Тренер заохочує використання емпатійних фраз, позитивного підкріплення та конструктивних порад.

Тренер підкреслює важливість емоційної взаємодії для довіри та командного духу. Обговорюється, як відкритий обмін емоціями допомагає підтримувати ефективну дистанційну роботу та уникати конфліктів.

Рефлексія: Як вам було ділитися власними емоціями в онлайн-просторі? Чи допомогло вам зрозуміти емоційний стан колег? Як можна використовувати такі практики для підтримки командного клімату під час дистанційної роботи?

12. Вправа «Міст довіри»

Мета вправи: Розвивати довіру між учасниками команди, показати важливість взаємопідтримки та відкритої комунікації для ефективної дистанційної взаємодії.

Хід вправи: Вправа проводиться в онлайн-форматі, можливо використання спільної дошки або чату. Мета – створити «віртуальний міст» між учасниками через взаємні обіцянки та підтримку. Тренер пропонує уявити, що кожен учасник – це частина моста. Для того, щоб «міст» був міцним, кожен має поділитися тим, чим він готовий підтримати інших, і що очікує від команди.

Робота в парі або невеликих групах. Учасники по черзі озвучують або записують у чаті:

- Що вони готові робити для команди, щоб допомогти іншим досягти результату.
- Чого вони очікують від інших, щоб відчувати себе підтриманими.

Таким чином формуються «лінки» довіри між учасниками.

Візуалізація «мосту». Тренер або учасники на спільній дошці малюють умовний міст, де кожен «камінь» або «балка» – внесок учасника, а простір між ними символізує взаємодію та підтримку.

Обговорення:

- Чому довіра важлива для командної роботи?
- Як прояви довіри зміцнюють команду навіть у дистанційній роботі?
- Які дії допомагають підтримувати «міцність моста» у реальних проєктах?

Рефлексія: Як ви відчували себе, коли ділилися готовністю підтримати інших? Чи легше стало звертатися по допомогу після цієї вправи? Що можна зробити, щоб ваша команда залишалася довірливою та ефективною в дистанційному середовищі?

13. Вправа Мозковий штурм «Як уникнути конфліктів у дистанційних групах»

Мета вправи: Розвивати навички попередження та конструктивного вирішення конфліктів у команді, підвищувати ефективність дистанційної взаємодії, формувати колективні стратегії уникнення непорозумінь.

Хід вправи: Вправа проводиться в онлайн-форматі з використанням чату, спільної дошки або інтерактивної платформи (Miro, Padlet). Тренер повідомляє, що команда повинна знайти способи попередження конфліктів у дистанційній групі. Конфлікт може виникати через непорозуміння, різні стилі роботи, недостатню комунікацію, нерозподілені ролі або відсутність довіри.

Мозковий штурм у малих групах або всій групі. Учасники пропонують ідеї щодо уникнення конфліктів. Всі пропозиції записуються на спільну дошку або у чаті без оцінювання («будь-яка ідея має право на життя»). Приклади напрямків: ефективна комунікація, чіткий розподіл ролей, регулярні зустрічі, позитивний зворотний зв'язок, правила групи. Тренер допомагає групі об'єднати схожі пропозиції у категорії:

- Комунікація (регулярні онлайніві зустрічі, уточнення завдань, чіткі повідомлення).
- Правила та домовленості (угоди про поведінку, дедлайни, відповідальність).
- Підтримка та довіра (взаємна допомога, відкритість до конструктивної критики).
 - Обговорюється, як конкретні дії допомагають попереджати конфлікти.

Узагальнення: Група формує короткий «План запобігання конфліктам» для дистанційної команди, який можна використовувати у майбутніх проектах.

Рефлексія: Які ідеї вам здалися найбільш реалістичними та ефективними? Що ви готові застосувати у своїй команді одразу? Як зміни у взаємодії допоможуть покращити атмосферу та досягати результатів у дистанційній роботі?

14. Вправа «Команда майбутнього»

Мета вправи: Стимулювати учасників мислити стратегічно про розвиток команди, визначити спільні цінності, очікування та ідеальні принципи взаємодії, підвищити мотивацію до ефективної командної роботи у дистанційному середовищі.

Хід вправи: Вправа проводиться в онлайн-форматі, учасники працюють у малих групах або всією командою. Тренер пропонує уявити, що команда через рік стала ідеальною: вона ефективно взаємодіє, вирішує завдання та підтримує кожного учасника. Учасники повинні описати цю команду у деталях. Кожна група визначає:

- Якими цінностями керується команда майбутнього (довіра, відкритість, підтримка, відповідальність тощо).
- Які навички та ролі кожного члена команди найбільше сприяють успіху.
- Які звички та процеси допомагають команді ефективно працювати дистанційно (регулярні зустрічі, обмін ідеями, чітке планування, зворотний зв'язок).

Учасники оформлюють свої ідеї на спільній дошці, карті або в документі. Кожна група демонструє своє бачення «ідеальної команди». Тренер заохочує обговорення: що спільного та що різного у баченнях, які принципи варто взяти до практики. Тренер допомагає сформулювати ключові цінності та правила взаємодії, які учасники готові застосовувати вже зараз у своїй команді. Підкреслюється, що створення «Команди майбутнього» можливе лише через поступову роботу над комунікацією, довірою та взаємопідтримкою.

Рефлексія: Що нового ви дізналися про себе та колег у процесі створення ідеальної команди? Які принципи взаємодії ви готові застосувати одразу? Як бачення «Команди майбутнього» може мотивувати вас до розвитку командної взаємодії в дистанційному навчанні?

15. Психомалюнок «Я в команді»

Мета вправи: Допомогти учасникам усвідомити власну роль у команді, відобразити емоційне ставлення до команди, розвивати саморефлексію та креативність у дистанційній взаємодії.

Хід вправи: Вправа проводиться індивідуально з наступною демонстрацією результатів у групі онлайн. Тренер пропонує учасникам намалювати свій «психомалюнок», який відображає їхнє місце у команді, відчуття, які вони мають, працюючи у групі; взаємодію з іншими членами команди. Малюнок може бути будь-якої форми: символічним, метафоричним, у вигляді схем, піктограм, або навіть коміксу. Учасники отримують 10–15 хвилин для створення свого психомалюнка. Можна використовувати онлайн-інструменти для малювання (Miro, Jamboard) або фізичні матеріали, якщо це гібридний формат.

Кожен учасник демонструє свій малюнок групі та коротко пояснює, що означає його зображення. Тренер та інші учасники можуть ставити уточнювальні питання, щоб глибше зрозуміти позицію і відчуття автора. Тренер виділяє спільні мотиви та різноманіття ролей у команді. Обговорюється, як усвідомлення своєї ролі та емоційного стану допомагає ефективніше взаємодіяти у дистанційній команді.

Рефлексія: Що нового ви дізналися про себе як учасника команди? Як ваш психомалюнок відображає взаємодію у групі? Що можна змінити або покращити у своїй поведінці, щоб зробити команду більш ефективною та гармонійною?

16. Рольова гра «Тренінг контакту»

Мета вправи: Розвивати навички ефективної комунікації, взаєморозуміння та встановлення контактів у команді, підвищувати впевненість у дистанційній взаємодії, навчитися реагувати на різні комунікативні ситуації.

Хід вправи: Вправа проводиться в онлайн-форматі. Кожен учасник отримує роль, яка відображає різні комунікативні ситуації в команді: новачок у групі, лідер проєкту, член команди з конфліктною поведінкою або спостерігач. Тренер описує конкретну ситуацію або завдання для команди, визначає правила

взаємодії та цілі гри. Кожен учасник повинен діяти відповідно до своєї ролі, відтворюючи реалістичні сценарії дистанційної комунікації.

Учасники починають взаємодіяти один з одним, відпрацьовуючи способи встановлення контакту, активного слухання, уточнення інформації та підтримки колег. Особлива увага приділяється невербальним сигналам у відео або чаті, точності переданих повідомлень та врахуванню емоційного стану партнерів по команді. Тренер спостерігає за процесом, за потреби направляє обговорення або допомагає подолати складнощі.

Після завершення рольової гри учасники діляться своїми відчуттями, аналізують ефективність власних дій і взаємодії. Обговорюються труднощі, які виникали, способи їх подолання та позитивні комунікативні практики. Тренер формує рекомендації щодо покращення командного контакту та взаємодії у дистанційній роботі.

Рефлексія: Як вам було встановлювати контакт у різних ролях? Що допомагало ефективно комунікувати у команді? Як можна застосувати ці навички для підвищення довіри та згуртованості у вашій дистанційній команді?

3. Роділ

Заключна частина

1. Вправа «Зворотній зв'язок по колу»

Мета вправи: Сформувати навички конструктивної комунікації в дистанційних командах, навчитися відкрито висловлювати враження та почуття, підтримувати один одного, підвищити рівень довіри та взаєморозуміння у групі. Вправа сприяє підвищенню емоційної компетентності та налагодженню ефективної взаємодії в онлайн-середовищі.

Хід вправи: Тренер: в умовах дистанційного навчання учасники часто відчують складнощі з емоційною взаємодією, не завжди розуміють реакції одногрупників та іноді уникають відкритої комунікації. Вправа «Зворотній зв'язок по колу» допомагає подолати ці труднощі та створити атмосферу підтримки навіть через екран.

Усі учасники вмикають камери та розташовуються у «віртуальному колі» (наприклад, тренер визначає порядок за списком у Zoom/Meet або використовує функцію випадкового вибору).

Кожен учасник по черзі дає зворотний зв'язок одній людині в групі (або людині, яка «сидить праворуч» за списком). Зворотний зв'язок подається за структурою:

1. Мені сподобалося, як ти... (опис конкретної поведінки у тренінгу або в попередніх онлайн-завданнях)
2. Я ціную в тобі... (вміння, рису, дію, що сприяє роботі команди)
3. Я бачу, що для командної взаємодії тобі може допомогти... (доброзичлива рекомендація для розвитку)

Тренер акцентує:

- ми говоримо про поведінку, а не про особистість;
- уникаємо різких оцінок або узагальнень;
- говоримо коротко, щиро і з повагою;
- пам'ятаємо, що онлайн-команди особливо потребують емоційної підтримки.

Отримавши зворотний зв'язок, учасник відповідає лише фразою: «Дякую, я почув(ла)», щоб залишити простір для прийняття без виправдань.

Після завершення кола тренер може дати кілька прикладів фраз-підказок, що особливо корисні для дистанційного контексту:

- «Мені дуже допомогло, коли ти в чаті запропонував(ла)...»
- «Ти вмієш швидко орієнтуватися в онлайн-обговореннях...»
- «Ти добре підтримуєш контакт, навіть коли група мовчить...»
- «Я бачу твою силу в тому, як ти організовуєш роботу в онлайн-команді...»

Рефлексія: Що вам було найскладніше: говорити чи приймати зворотний зв'язок у дистанційному форматі? Чи допомогла камера/чат/онлайн-формат або, навпаки, ускладнила процес? Які емоції виникали? Що ви усвідомили про

взаємодію в онлайн-команді? Як ви можете застосувати навички конструктивного зворотного зв'язку у подальшій дистанційній роботі?

2. Вправа «Побажання команді»

Мета вправи: Сприяти згуртуванню дистанційної групи, формуванню позитивного емоційного клімату, розвитку підтримки та довіри у команді. Усвідомити важливість взаємного підкріплення та оптимістичного завершення спільної діяльності.

Хід вправи: Тренер: у дистанційній взаємодії студенти часто відчують ізольованість, нестачу емоційного контакту та живого відчуття команди. Завершення тренінгу теплими побажаннями допомагає посилити згуртованість, створює відчуття єдності та взаємної підтримки – те, що необхідне кожній онлайн-команді.

Учасники вмикають камери. Тренер пропонує кожному висловити своє коротке побажання команді або окремим учасникам – те, що, на їхню думку, може допомогти групі надалі ефективно співпрацювати у дистанційному форматі.

Щоб полегшити процес, тренер пропонує формули-підказки:

- «Я бажаю нашій команді...»
- «Нехай у нас завжди буде...»
- «Хочу, щоб ми як команда продовжували...»
- «Бажаю кожному з вас...»

Побажання мають бути доброзичливими, мотивуючими, спрямованими на розвиток та збереження командного духу.

Після того як кожен висловився, тренер може запросити групу коротко усміхнутися в камеру або зробити символічний «віртуальний жест підтримки» (наприклад, підняти великі пальці, показати сердечко долонями або «п'ятірку» в екран). Це створює завершальний емоційний акцент.

Рефлексія: Які емоції у вас виникли, коли ви слухали побажання? Чи було для вас важливо почути підтримку від команди в дистанційному форматі? Що

ви хотіли підкреслити своїм побажанням? Як такі ритуали можуть впливати на команду під час онлайн-навчання та роботи?

3. Вправа «Символ команди»

Мета вправи: Розвинути командну ідентичність, підвищити згуртованість групи, сприяти формуванню спільних цінностей та відчуття приналежності до команди навіть в умовах дистанційного навчання. Вправа допомагає учасникам відчувати єдність, творчо взаємодіяти та знаходити спільні сенси.

Хід вправи: Тренер: у дистанційному форматі студентам часто не вистачає відчуття «ми», спільної присутності та командної енергії. Створення символу команди — це спосіб об'єднати групу, знайти спільну метафору, яка відображає настрій, стиль взаємодії та внутрішні цінності онлайн-команди.

Учасники об'єднуються в малі групи в окремих онлайн-кімнатах (Zoom Breakout Rooms / Teams Rooms) або працюють у спільному віртуальному просторі (спільна дошка Miro, Jamboard, Canva). Завдання кожної групи — придумати символ команди, який відображає:

- їхній стиль взаємодії;
- сильні сторони;
- спільну мету;
- особливість команди в умовах дистанційного навчання;
- те, що їх об'єднує.

Це може бути: знак; емблема; колір; тварина; предмет; вигаданий образ; короткий девіз; міні-логотип.

Група обирає одну людину, яка представить їхній символ на загальному колі. Кожна команда демонструє свій символ на екрані, пояснюючи, чому саме цей образ, що він для них означає та як він пов'язаний із командною взаємодією в онлайн-середовищі.

Тренер заохочує креативність, гумор, емоційність і метафоричність, адже ціль — створити позитивний досвід спільного творення.

Рефлексія: Як ви взаємодіяли під час створення символу? Легко було домовитися? Що об'єднало вашу групу під час роботи? Як символ відображає ваш стиль комунікації на дистанції? Що нового ви дізналися про свою команду? Чи відчули ви більше «ми» після цієї вправи?

4. Вправа «Карта командних навичок»

Мета вправи: У творчий спосіб усвідомити сильні та слабкі сторони команди, сформулювати бачення того, що допомагає або заважає ефективній взаємодії в дистанційному форматі. Створити «карту розвитку» – маршрут, яким команда може рухатися до більшої згуртованості та продуктивності.

Хід вправи: Тренер: «Уявіть, що ваша команда – це експедиція, яка вирушає в подорож через океан дистанційного навчання. Щоб подорож була успішною, вам потрібна мапа – карта навичок, які допомагають утримувати курс, долати перешкоди та вчасно приходити до спільної мети».

Учасники переходять на спільну онлайн-дошку (Miro / Canva / Jamboard). На екрані – чисте поле, яке символізує «незвідану територію». По центру тренер розміщує зображення корабля або команди мандрівників – метафора групи.

Тренер пропонує кожному написати в чат або додати стікер на дошку з відповіддю на запитання:

- Які навички допомагають нашій команді працювати онлайн?
- Що є нашою силою?
- Якої навички нам бракує для більшої ефективності?

Учасники додають стікери різних кольорів:

□ *Сильні навички*

□ *Потенціал для розвитку*

□ *Труднощі, які заважають*

Стікери розміщуються навколо «командного корабля» як елементи довкілля.

Тренер просить групу перетворити стікери на елементи карти:

- Сильні навички → острови підтримки
- Навички, що розвиваються → мости зростання
- Перешкоди → рифів небезпеки або туманних зон

Команда творчо доповнює карту: малює річки, гори, маяки (надійні якості), протоки (вразливі місця), та додає назви, що відображають специфіку дистанційної взаємодії: *«Острів Швидких Рішень»*, *«Мис Мовчазних Камер»*, *«Хвилі Непорозуміння у Чаті»*, *«Маяк Підтримки»*, *«Затока Ідей»* тощо.

Коли карта готова, команда прокладає маршрут: від точки «Ми зараз» до точки «Ми хочемо бути». Маршрут може проходити через:

- подолання «рифів» — роботу з труднощами;
- будівництво «мостів» — розвиток нових навичок;
- зупинки на «островах» — опора на сильні сторони.

Кожен учасник пропонує один крок, який може зробити команда або він особисто, щоб рухатися цим маршрутом.

Рефлексія: Який елемент карти найбільше відображає ваш досвід дистанційної командної роботи? Що стало несподіваним відкриттям? Де команда бачить свою найбільшу силу? Які навички потребують «підсилення»? Який перший крок ви реально готові зробити після тренінгу?

Додаток Ж**Анкета на визначення очікувань учасниць тренінгової програми**

1. Оцініть рівень своїх навичок командної взаємодії в онлайн-форматі за шкалою від 1 до 12 балів.

а) 1–4 бали – низький рівень (важко взаємодіяти дистанційно, виникають труднощі в комунікації)

б) 5–8 балів – середній рівень (є успіхи, але іноді відчуваєте труднощі)

в) 9–12 балів – високий рівень (у впевненості, комунікації та командній роботі на дистанції почуваетесь комфортно)

2. Які основні цілі Ви ставите перед собою, беручи участь у тренінгу?

(можна вибрати декілька варіантів)

а) Навчитися ефективно співпрацювати в команді онлайн

б) Розвинути навички комунікації в дистанційному середовищі

в) Підвищити рівень взаєморозуміння й довіри в групі

г) Навчитися розв'язувати конфлікти в дистанційних командах

д) Стати активнішим учасником групової роботи

е) Підвищити впевненість у власній ролі в команді

ж) Поліпшити продуктивність та організацію командної діяльності

3. Які методи та техніки Ви хотіли б опанувати під час тренінгової програми? *(можна вибрати декілька варіантів)*

а) Техніки ефективної комунікації в онлайн-команді

б) Інструменти підтримки командної взаємодії (чат, дошки, опитування)

в) Методи налагодження довіри та згуртованості на дистанції

г) Стратегії вирішення конфліктів у дистанційній групі

д) Техніки самоорганізації й тайм-менеджменту для командної роботи

е) Способи мотивування себе та команди в онлайн-форматі

4. Чи готові ви інвестувати час та зусилля у розвиток навичок командної взаємодії?

а) Дуже готовий(а)

- б) Скоріше готовий(а), ніж ні
- в) Нейтрально
- г) Скоріше не готовий(а), ніж готовий(а)
- д) Зовсім не готовий(а)

5. Що саме спонукає вас брати участь у цій тренінговій програмі? *(можна вибрати один або кілька варіантів)*

- а) Потреба покращити взаємодію у своїй навчальній групі
- б) Бажання ефективніше працювати в онлайн-командах
- в) Намір поліпшити стосунки з одногрупниками
- г) Потреба навчитися вирішувати непорозуміння та конфлікти на дистанції
- д) Інтерес до командного розвитку й лідерства
- е) Бажання відчувати себе впевненіше в групових онлайн-завданнях
- ж) Прагнення навчитися краще організовувати спільну роботу

Додаток 3**Анкета на визначення ефективності тренінгової програми**

1. Оцініть свій рівень командної взаємодії в онлайн-форматі після участі у тренінгу (за шкалою від 1 до 12 балів):

а) 1–4 бали – низький рівень (помітних змін не відбулося)

б) 5–8 балів – середній рівень (з'явилися нові вміння, але є над чим працювати)

в) 9–12 балів – високий рівень (істотно покращили навички та відчуваєтеся впевненіше)

2. Чи досягли ви цілей, які ставили на початку тренінгу?

а) Так

б) Ні

3. Чи вдалося вам опанувати навички та методи, які ви хотіли отримати під час тренінгу?

а) Так

б) Ні

4. Як би ви оцінили загальну ефективність тренінгової програми щодо розвитку навичок командної взаємодії онлайн?

а) Дуже неефективна

б) Малоефективна

в) Помірно ефективна

г) Ефективна

д) Дуже ефективна

5. Чи рекомендували б ви цю тренінгову програму іншим студентам?

а) Так

б) Ні

6. Які зміни у своїй поведінці чи командній роботі ви помітили після тренінгу? *(відкрите запитання, за бажанням)*

Додаток И**Анкета на визначення ефективності тренінгової програми зі
сторони психолога**

1. Оцініть ступінь реалізації тренінгової програми (у відсотках):
% виконання програми
2. Оцініть рівень включеності та активності учасників у дистанційному форматі за шкалою 1–12 балів:
1–4 – низький рівень
5–8 – середній рівень
9–12 – високий рівень
3. Оцініть якість зворотного зв'язку між учасниками у дистанційному командному середовищі за 12-бальною шкалою:
1–4 – недостатній
5–8 – задовільний
9–12 – високий
4. Що було найбільш ефективним у розвитку командної взаємодії студентів у дистанційному форматі? *(вказіть вправи, методики та чинники, що сприяли успіху)*
5. Яких елементів не вистачало в тренінговій програмі для повнішого формування навичок командної взаємодії? *(наприклад: більше практики, більше інтерактиву, інші онлайн-інструменти тощо)*
6. Які вправи чи техніки ви рекомендували б додати для покращення командної роботи в умовах дистанційного навчання? *(пропозиції психолога)*