

УДК: 793.3

© Башкір О., Денисенко А., 2022 р.

<http://orcid.org/0000-0001-5237-9778>

<https://orcid.org/0000-0003-4294-7844>

<https://doi.org/10.34142/23128046.2022.52.01>

О. І. Башкір
А. О. Денисенко

ОСОБЛИВОСТІ КОМАНДОУТВОРЕННЯ В ХОРЕОГРАФІЧНИХ КОЛЕКТИВАХ

Командоутворення в хореографічних колективах – це поетапне формування команди однодумців, поєднаних спільною хореографічною діяльністю, які поділяють цілі та цінності хореографії як прояву культури, володіють знаннями про хореографічні традиції колективу, поважають їх та примножують, усвідомлюють відповідальність за спільний результат, який базується на особистісних зусиллях.

З метою вирішення поставлених завдань було використано такі теоретичні методи дослідження, як: аналіз психологічної та педагогічної літератури з метою визначення поняття командоутворення; узагальнення та порівняння результатів дослідження авторів та інших дослідників, що дало можливість визначити внесок авторів у дослідження командоутворення як методу організації взаємодії учнів хореографічних класів.

Продуктивна робота команди багато в чому залежить від застосунків, що використовуються в організації спільної діяльності. Відповідно, в освіті активно запроваджуються технології командоутворення як інструменти досягнення освітніх цілей, розробляються методики тімблдіну, вивчаються питання організації командної роботи.

У дослідженні авторами визначено

- критерії відмінності команди від групи: цілі командної роботи (визначаються відповідно до завдань; усвідомлюються членами команди та приймаються на емоційному рівні; чітко узгоджуються з власними потребами, інтересами членів команди, приймаються на мотиваційному рівні); принципи взаємодії у процесі досягнення цілей (у команді принципи взаємодії визначаються спільно її членами; дотримання принципів взаємодії в команді внутрішньо мотивоване; у команді важливу роль відіграють принципи, пов'язані з партнерською взаємодією її учасників); рольова структура (ролі в команді задаються зсередини, з урахуванням мети, індивідуальних особливостей членів команди тощо; у команді ролі гармонійно взаємодіють та взаємодоповнюють одна одну; лідер у команді є загальноновизнаним);*

- етапи тімблдіну (визначення цілей формування команди; підбір членів команди, виявлення особистісних якостей кожного; розподіл функціональних*

обов'язків між членами команди; налагодження комунікативних зв'язків між членами команди; розвиток командної взаємодії);

- методи командоутворення, до яких належать переважно активні та інтерактивні технології навчання, командні, ексклюзивні та спортивно-розважальні ігри.

Ключові слова: команда, камандоутворення, хореографія, технології, методи, етапи.

Bashkir O. I., Denysenko A. O. Mfeatures of team building in choreographic team. *Team building in choreographic groups is the gradual formation of a team of like-minded people united by a common choreographic activity, who share the goals and values of choreography as a manifestation of culture, have knowledge of the choreographic traditions of the team, respect and multiply them, and are aware of the responsibility for the common.*

In order to solve the tasks set, the following theoretical research methods were used: analysis of psychological and pedagogical literature in order to define the concept of team building; generalization and comparison of the results of the study of the authors and other researchers, which made it possible to determine the contribution of the authors to the study of team building as a method of organizing the interaction of students in choreographic classes.

The productive work of the team largely depends on the applications used in the organization of joint activities. Accordingly, team building technologies are being actively introduced in education as tools for achieving educational goals, team building methods are being developed, and issues of organizing team work are being studied.

In the study, the authors determined

- *criteria for distinguishing a team from a group: goals of teamwork (determined in accordance with the tasks; recognized by team members and accepted at an emotional level; clearly consistent with their own needs, interests of team members, accepted at a motivational level); principles of interaction in the process of achieving goals (in a team, the principles of interaction are determined jointly by its members; compliance with the principles of interaction in a team is internally motivated; in a team, principles related to partnership interaction of its members play an important role); role structure (roles in a team are set from within, taking into account the goal, individual characteristics of team members, etc.; in a team, roles harmoniously interact and complement each other; a leader in a team is generally recognized);*

- *stages of team building (determining the goals of forming a team; selecting team members, identifying the personal qualities of each; distributing functional responsibilities between team members; establishing communication links between team members; developing team interaction);*

- *team building methods, which include predominantly active and interactive learning technologies, team, exclusive and sports and entertainment games.*

Key words: team, team building, choreography, technologies, methods, stages.

Вступ. Питання командоутворення (тімблдингу) наразі є актуальним у сферах бізнесу, політики, економіки, освіти, громадської та управлінської діяльності через необхідність людства працювати разом у команді для досягнення більш ефективного та прогресивного результату. Нові напрями діяльності потребують консолідації зусиль для вирішення складних завдань у різних сферах, що можливе виключно в колективі. Створення команди – стало прогресивною стратегією в організаціях, підприємствах.

Продуктивна робота команди багато в чому залежить від застосунків, що використовуються в організації спільної діяльності. Відповідно, в освіті активно запроваджується технологія командоутворення як інструменти досягнення освітніх цілей, розробляються методики тімблдингу, вивчаються питання організації командної роботи.

Робота в колективі та через колектив була завжди актуальною в сфері вітчизняної освіти. Так питання становлення колективу та виховання в колективні особистості дитини активно практикувалася в сфері українського шкільництва.

Сьогодні ж питання формування колективу розглядається через лідерські якості кожного члена колективу, його природні здібності, налагодження комунікації в колективі для досягнення поставлених суспільно-корисних цілей. На підприємствах, організаціях та в установах наразі є актуальним проведення численних майстерок та тренінгів з метою формування у співробітників навичок командоутворення. І, звичайно, це активно впроваджується в практику роботи закладів освіти від початкової ланки до вищих щаблів.

Так, для здобувачів освіти закладів загальної середньої освіти вміння працювати в команді є результативними під час упровадження в практику інтерактивних методів навчання безпосередньо на заняттях, під час проведення командної та колективної роботи, а також під час роботи над проектами. Усі зазначені види робіт є актуальними і для вищої школи, однак тут навички командоутворення дуже цінуються потенційними роботодавцями, тому кожен здобувач освіти має свідомо розуміти, що робота в команді серед інших soft skills є необхідною як в майбутній професійній сфері, так і в повсякденному соціальному житті. У практиці менеджменту ідеї командної роботи почали впроваджуватися у сфері спорту в 60-70 роках минулого сторіччя. Сьогодні ж зразки ефективної командної роботи є перспективними моделями менеджменту, що сприяє розвитку установи, організації, підприємства.

Навички командоутворення є необхідними, зокрема, й у роботі працівників сфери освіти, які працюють з колективами здобувачів освіти будь-яких закладів освіти, зокрема й хореографів танцювального колективу.

Мета та завдання. *Мета статті* – виявити особливості командоутворення в роботі викладачів хореографії.

Методи дослідження. З метою вирішення поставлених завдань було використано такі *теоретичні* методи дослідження: аналіз психологічної та педагогічної літератури з метою визначення поняття командоутворення; узагальнення та порівняння результатів дослідження авторів та інших дослідників, що дало можливість визначити внесок авторів у дослідження командоутворення як методу організації взаємодії учнів хореографічних класів.

Результати. Команда – колектив одностайних, або людей, поєднаних спільною діяльністю, які поділяють цілі, цінності та загальні підходи до реалізації спільної роботи, володіють навичками, які взаємодоповнюють одна другу, усвідомлюють власну відповідальність за якість досягнення мети колективної діяльності; автономний самокерований колектив, котрий здатний оперативно, ефективно та якісно вирішувати поставлені перед ним цілі та завдання. Формування команди із здобувачів хореографічного колективу здійснюється за принципами цілеспрямованості, згуртованості, відповідальності, що сприяє узгодженій роботі кожного на спільний результат.

Для хореографічного колективу важливо бути командою як у технічному, так і в інтелектуальному напрямках. Тому перед хореографами стоїть важливе завдання перетворення колективу на команду. Командоутворення – (англ. «teambuilding») формування ефективної команди, створення групи людей, спрямованих на досягнення єдиного спільного результату, що працює налагоджено, як єдине ціле; процес цілеспрямованого формування особливого способу співпраці людей у сфері спільної діяльності (організації, установі, товаристві тощо), що дозволяє ефективно реалізувати їхній енергетичний, інтелектуальний, творчий, освітній потенціал.

Командоутворення – це перетворення формальної групи на високоефективну робочу команду з власними культурними традиціями; процес, націлений на підвищення згуртованості колективу на основі загальних цінностей, переконань, цілей і способів їх досягнення.

До критеріїв відмінності команди від групи відносять такі:

1. *цілі командної роботи* (визначаються відповідно до завдань діяльності колективу; усвідомлюються кожним членом команди та сприймаються одностайно на емоційному рівні; мають узгоджуватися з індивідуальними потребами та інтересами кожного та бути мотиваційними);

2. *принципи взаємодії у процесі досягнення цілей* (особливості командної взаємодії визначаються колективно за участю всіх членів команди; принципи взаємодії в команді мають бути внутрішньо вмотивованими; партнерська взаємодія учасників лежить в основі принципів функціонування команди);

3. *рольова структура, позиції та функції лідера* (виконання ролей та функцій членів команди визначаються виключно на міжособистісному рівні з огляду на мету, завдання командної дії в межах певного проекту, особистісних якостей учасників; структуру команди становлять особистості, які взаємодоповнюють якості та особливості одне одного; лідером команди виступає загальноновизнана особа, яка здатна виконувати організаційні питання, регулювати командну дію на певних етапах проекту) (Upravlinnia komandoiu, 2015).

Аналіз літератури (Banit, 2019; Bashkir, 2022; Cherkaskyi, 2020) дає підстави визначити під поняттям «командоутворення» організацію викладачем зокрема чи закладом освіти в цілому належних умов для формування в здобувачів освіти навичок ефективної роботи в команді; формування з колективу команди, якій притаманний командний дух і вміння працювати згуртовано та налагоджено; створення умов для прояву та виявлення індивідуальних особливостей кожного члена команди та її лідерів; організацію спілкування членів команди в невимушеній обстановці, яка сприяє довірі, відкритості та відвертості всіх учасників освітньої взаємодії – здобувачів, викладачів, адміністрації закладу освіти; організацію дозвілльового простору.

Серед етапів формування команди доречно зазначити такі:

- 1) визначення проекту, над яким працюватиме команда, та його цілей;
- 2) угруповання команди особами, яким притаманні належні компетентності та індивідуальні якості, необхідні для узгодженої роботи;
- 3) розподіл обов'язків між уповноваженими членами команди;
- 4) підбір та узгодження каналів комунікації між членами команди;
- 5) створення умов та налагодження розвитку командної взаємодії.

До особливостей командної роботи можна віднести такі:

- спільне уявлення членів команди мети, завдань та ефективності проекту, над яким планується працювати;
- орієнтація всіх членів команди на єдиний спільний результат;
- наявність необхідних компетентностей у відповідних членів команди та можливість їх узгодження та взаємодоповнення;
- креативність, творчість та ініціативність у вирішенні поставлених завдань;

- високий рівень продуктивності командної роботи, орієнтація на покращення результату;
- активність та відкритість кожного в обговоренні всіх питань проекту, над яким працює команда;
- єдність цінностей та колективних правил, їх визнання та неупереджене дотримання;
- наявність традицій команди, які не залежать від мети проекту та є актуальними за будь-яких умов взаємодії;
- зацікавленість у досягненні цілей команди кожним її членом;
- єдиний лідер, визнаний усією командою;
- неформальна та відкрита атмосфера;
- повага та колективне вміння дослухатися до кожного члена команди;
- присутність в обговоренні важливих питань команди кожного її члена;
- однаковість рішення, а не голосування більшості;
- об'єктивність ідей і методів у вирішенні конфліктів і розбіжностей між членами групи;
- якість міжособистісного рівня стосунків у команді;
- створення кожним членом команди іміджу закладу, установи;
- якісна комунікативна взаємодія через комунікативні цінності.

Практика командоутворення в освітньому просторі передбачає цілеспрямовану діяльність, яка направлена на перетворення формальної групи членів танцювального колективу на команду однодумців, які працюють спільно над вирішенням певних проблемних навчально-виховних ситуацій, які поділяють та сприймають мету командної дії (проекту), цінність і загальне визнання підходів до реалізації командної діяльності в межах визначеного проекту, володіють взаємодоповнювальними в межах одного колективу вміннями, відповідають за кінцевий результат, здатні змінювати функціональні ролі в процесі виконання поставленого завдання.

Аналіз науково-педагогічної літератури з питань менеджменту дозволив виокремити такі етапи становлення команди (Upravlinnia komandoiu, 2015; Rempel, 2015):

- I. Дослідження міжособистісних стосунків у підрозділах, з членів яких планується утворення команди;
- II. Виявлення потенційних лідерів команди;
- III. Організація навчання відібраних лідерів;
- IV. Укомплектування команди за згодою лідера або самим лідером;
- V. Розроблення або підбір навчального курсу для членів команди;
- VI. Уточнення особливостей ролей і розподіл їх між членами команди;

На підставі аналізу літератури (Rempel, 2015) зазначимо низку складників команди:

- цільовий – поділ і прийняття спільних цілей діяльності;
- емоційний – спільність інтересів, взаємоприйняття особистості, стійкий позитивний настрій групи;
- ціннісний – зближення життєвих і смислових орієнтацій на головні сторони буття;
- організаційний – учасники танцювального колективу мають за честь у ньому працювати, вони стають носіями іміджу.

На відміну від групи, де декілька осіб взаємодіють між собою, психологічно усвідомлюють присутність та функції кожної особи, члени команди взаємодіють, впливаючи один на одного з метою досягнення цілі певної діяльності чи то проєкту. Якісною ознакою, що відрізняє команду від групи є синергія.

Ж. Ремпель зауважує, що командний дух у колективі, ефективний та дієвий клімат соціально-психологічного спрямування, атмосфера творчості, взаємодопомоги та взаєморозуміння досягаються за певних умов. Серед них провідною є ототожнення членами команди як особистісних, так і групових цілей та інтересів, їх доповнення, і, крім того, відчуття відповідальності індивідуально кожного за спільну дію та результат, що є дуже важливим у хореографії. Саме ця умова є яскравим прикладом синергії, яка спостерігається у хореографії, коли зусилля кожного члена хореографічного колективу множаться на зусилля інших членів колективу. Саме це сприяє згуртованості колективу, виконанню командних завдань, що є відсутнім та непосильним у роботі звичайної групи (Rempel, 2015).

Етимологія й семантика терміну «синергетика» походить від грецьких слів і означає «спільну дію», «спільну діяльність», «співробітництво» (тобто такий, що спільно діє, спільно досягає мети). З огляду на наукову методологію, синергетика – напрям наукового дослідження, основним завданням якого є виявлення та уточнення загальних закономірностей утворення, існування та руйнування як процесів, які характерні складним нерівноважним системам різної природи, що характеризується часовими та просторовими структурами; це наука, яка описує взаємодію в системах різної природи, представляє теоретичні дані про виникнення нових властивостей у відомому об'єкті, тобто теорію самоорганізації в складних системах, а також демонструє міждисциплінарний підхід на основі співробітництва спеціалістів різних галузей.

З огляду на зазначене вище, синергія в командній роботі хореографічного колективу передбачає чітке, структуроване, узгоджене співробітництво членів команди, у процесі якого інтегруються усталені та утворюються нові способи та якості взаємодії, продуктивний, неповторний результат, якого не може досягти по одинці жоден із членів команди, об'єднаної спільною ідеєю та бажанням до відкритої співпраці.

На прикладі хореографічного колективу ефект синергії проявляється в результаті якісної взаємодії між членами колективу на основі спільних уподобань, прагнень і цінностей, а також їхніх компетентностей; умінні членів колективу «підстраховувати» та доповнювати один одного. Це в результаті призводить до того, що сумарне зусилля членів хореографічної команди набагато перевищує суму зусиль кожного окремо один від одного.

Командоутворення як педагогічну технологію розглядає О. Баніт (Banit, 2019). Дослідниця переконує, що технологія командоутворення охоплює, передусім, принципи, цілі, завдання, форми, методи й засоби їх реалізації, і зазначає, що ефективність командної взаємодії реалізується на трьох рівнях: *на рівні особистості* (уявлення про команду та її характеристики, ролі кожного члена в командній взаємодії); *на рівні групи* (команди та особливостей її функціонування); *на рівні установи* (результативності діяльності команди для установи в цілому). Усе це загалом сприяє створенню відповідного освітнього середовища для особистісного та професійного розвитку кожного члена команди.

Крім того, О. Баніт пропонує технологію командоутворення, яку становлять три групи різних форм і методи активного навчання:

1. Командні ігри, спрямовані на згуртування колективного духу, розвиток командної взаємодії, прийняття рішень у нестандартних ситуаціях. Головна мета таких ігор – це навчання й виховання учасників у рамках корпоративної культури. Змістовий контент гри – інтерактивні, творчі й логічні завдання, вирішити які можна лише в стані командної роботи.

2. Ексклюзивні ігри передбачають нестандартний підхід до організації програм з командоутворення. На практиці цей вид ігор здатний реалізувати фантастичні мрії будь-якого тренера. Наприклад, команду (у рамках гри) переносять в часи Середньовіччя. Слідом організатори пропонують загадкову ситуацію для вирішення. Головна особливість гри полягає в тому, що окремий учасник не зможе розв'язати проблему лише своїми силами й розумом. Екстремальна версія таких ігор легко урізноманітнює повсякденні будні членів команди.

3. Спортивно-розважальні ігри, серед яких найбільш популярними є нині сіті-квест; мотузковий курс; тімбілдінг; корпоративні й міжкорпоративні заходи; спортивні заходи; інтелектуальний туризм (Banit, 2019; Bashkir, 2022).

Метод командоутворення спирається на стратегії створення організаційного середовища, де здобувачі освіти мають справу з несподіваними нетривіальними ситуаціями. Найголовніша компетентність, яка потрібна педагогічному працівнику для створення команди, – це комунікативна, а також володіння спектром креативних технологій генерування ідей членами хореографічного колективу, який ще не став командою. Максимальне використання творчого потенціалу кожного члена колективу сприяє його перетворенню на команду, що є наслідком синергії. З одного боку, це формує партнерські стосунки в колективі, а, з другого, – допомагає аналізувати та приймати рішення в нестандартних ситуаціях кожним членом колективу.

А. Черкаський пропонує соціально-психологічний тренінг формування команди, який реалізується на декількох нестандартних етапах:

перший етап – «Адаптація» або «Будемо знайомі»;

другий етап – «Групування» або «Команда – це»;

третій етап – «Нормування діяльності» або «Вчимося взаємодіяти»;

четвертий етап – «Функціонування команди» або «Мозковий штурм»;

п'ятий етап – «Підведення підсумків» або «Зворотній зв'язок» (Cherkaskyi, 2020).

Зазначений вгорі тренінг автор називає «евристичною технологією», оскільки вона «стимулює активність та інтуїтивне мислення в процесі пошуку ідей, пропозицій, сприяє інтеграції накопиченої інформації і на цій основі значно підвищує ефективність рішень, що приймаються» (Cherkaskyi, 2020).

Важливою сферою для формування навичок командоутворення здобувачів освіти в хореографічних колективах є їхнє дозвілля, яке охоплює нові технології виховної діяльності, максимальну індивідуалізацію та суб'єктну орієнтацію навчально-виховного процесу, створення умов для самоосвіти, самовиховання, саморозвитку і самовдосконалення особистості; осмислення й усвідомлення здобувачами своїх можливостей і життєвих цінностей для розвитку танцювального колективу, ідей його згуртованості та покращення ефективності. За таких умов виховання ґрунтується на діалозі, моделюванні ситуацій вибору, вільному обміні думками, авансуванні успіху тощо (Denysenko, Mkrtychian, Biletska & Kovtun, 2020).

Обговорення. Під час формування команди з членів хореографічного колективу хореограф має володіти знаннями про відмінності команди від групи та вміти поетапно сформувати команду як колектив односторонців, поєднаних спільною хореографічною діяльністю, які поділяють цілі та цінності

хореографії як прояву культури, володіють знаннями про хореографічні традиції колективу, поважають їх та примножують, усвідомлюють відповідальність за спільний результат, який базується на особистісних зусиллях.

Дослідження наукової літератури свідчить про розроблення питань етапів формування команди (Banit, 2019; Rempel, 2015; Cherkaskyi, 2020), де ключовим є виявлення лідерів та робота з ними. Оскільки питання командоутворення в хореографічному колективі ще малодосліджені, можна стверджувати, що лідерські функції виконуються безпосередньо керівником колективу, якому властива низка компетентностей командоутворення, що потребує подальшого наукового дослідження та уточнення.

Варто лише зазначити, що життя хореографічного колективу має не лише освітню танцювальну сферу, а й дозвілєву (Denysenko, Mkrtichian, Biletska & Kovtun, 2020), про що має завжди пам'ятати керівник та з користю для командоутворення працювати, зокрема, і в цьому напрямі, згуртовуючи колектив, шукаючи його спільні інтереси, дбаючи про традиції та духовні цінності.

Висновки. Командоутворення як компетентність є актуальною та прогресивною для педагогічного працівника будь-якого напрямку підготовки. Зокрема, формування команди з членів хореографічного колективу сприяє ефективному результату закладів хореографічної освіти, налагодженій та узгодженій роботі в сфері хореографії як культурного явища національного та міжнародного значення.

Виявлені особливості командоутворення в хореографічних колективах (складники, етапи, методи, технології) дозволяють авторам статті зробити припущення, що, формуючи з членів хореографічного колективу команду, керівник розвиває смислову, емоційну та комунікаційну компетентності учасників хореографічного колективу, формує в них ефективні партнерські навички спілкування та слухання, толерантності, творчий потенціалу кожного учасника команди.

Перспективним у подальшій роботі авторів є перевірка означеного припущення в практиці роботи хореографа в дитячому танцювальному колективі.

ЛІТЕРАТУРА

- Баніт О. В. Командоутворення як продуктивна педагогічна технологія. *Інноваційні трансформації в сучасній освіті: виклики, реалії, стратегії*: збірник матеріалів Першого Всеукраїнського відкритого науково-практичного форуму (Київ–Одеса, 10-13 жовтня 2019 року); [упоряд.-укл. М.Л. Ростока; за заг. ред. О.Є. Стрижака, М.Л. Ростоки, Г.К. Барвіцької, О.А. Блажка, В.М. Косик]. Одеса : Інститут комп'ютерних систем Одеського національного політехнічного університету. 2019. Вип. 1. С. 62–64.

- Башкір О. І. Формування Soft Skills засобами активних та інтерактивних методів рефлексії. *Перспективи та інновації науки. Серія: «Педагогіка»*. 2022. № 1(6). С.26-33. DOI: [https://doi.org/10.52058/2786-4952-2022-1\(6\)-26-33](https://doi.org/10.52058/2786-4952-2022-1(6)-26-33)
- Денисенко А., Мкртчян О., Білецька С., Ковтун А. Педагогіка дозвілля – запорука формування професійних компетентностей. *Науковий колегіум*. 2020. №2. DOI: <https://doi.org/10.30837/nc.2020.2.66>
- Ремпель Ж. О. Соціально-психологічні аспекти командування в недержавній організації. *Науковий вісник імені В. О. Сухомлинського*. 2015. №2. С.110-115
- Черкаський А. В. Тренінг командування як основа самоорганізації студентської групи. *Забезпечення якості вищої освіти: Збірник матеріалів Всеукраїнської науково-методичної конференції (8-10 квітні, 2020 р., Одеса)*. Одеса. 2020. С.166-168.
- Управління командою: 5 завдань і інструментів лідера: методичний посібник / за заг. ред. Є. Р. Чернишової. Київ : Ун-т менеджменту освіти НАПН України. 2015. 116 с.

REFERENCES

- Banit, O. V. (2019). Komandoutvorennia yak produktyvna pedahohichna tekhnolohiia [Team building as a productive pedagogical technology]. *Innovatsiini transformatsii v suchasni osviti: vyklyky, realii, stratehii: zbirnyk materialiv Pershoho Vseukrainskoho vidkrytoho naukovo-praktychnoho forumu (Kyiv–Odesa, 10-13 zhovtnia 2019 roku)*; [uporiad.-ukl. M. L. Rostoka; za zah. red. O. Ie. Stryzhaka, M. L. Rostoky, H. K. Barvitskoi, O. A. Blazhka, V. M. Kosyk]. Odesa : Instytut kompiuternykh system Odeskoho natsionalnoho politekhnichnoho universytetu. Vyp. 1. S. 62–64. (in Ukrainian).
- Bashkir, O. I. (2022). Formuvannia Soft Skills zasobamy aktyvnykh ta interaktyvnykh metodiv refleksii [Formation of soft skills by means of active and interactive methods of reflection]. *Perspektyvy ta innovatsii nauky. Serii: «Pedahohika»*. № 1(6). S.26-33. DOI: [https://doi.org/10.52058/2786-4952-2022-1\(6\)-26-33](https://doi.org/10.52058/2786-4952-2022-1(6)-26-33). (in Ukrainian).
- Denysenko, A., Mkrtychian, O., Biletska, S. & Kovtun, A. (2020). Pedahohika dozvillia – zaporuka formuvannia profesiinykh kompetentnostei [Pedagogy of past time is a pledge of formation of professional competences]. *Naukovyi kolehium*. №2. DOI: <https://doi.org/10.30837/nc.2020.2.66> (in Ukrainian).
- Rempel, Zh. O. (2015). Sotsialno-psykholohichni aspekty komandoutvorennia v nederzhavni orhanizatsii [Social and psychological aspects of team building in a non-state organization]. *Naukovyi visnyk imeni V. O. Sukhomlynskoho*. №2. S.110-115 (in Ukrainian).
- Cherkaskyi, A. V. (2020). Treninh komandoutvorennia yak osnova samoorganizatsii studentskoi hrupy [Training of team building as a basis of a group selforganization]. *Zabezpechennia yakosti vyshchoi osvity: Zbirnyk materialiv Vseukrainskoi naukovo-metodychnoi konferentsii (8-10 kvitni, 2020 r., Odesa)*. Odesa. S. 166-168. (in Ukrainian).
- Upravlinnia komandoiu: 5 zavdan i instrumentiv lidera: metodychnyi posibnyk (2015). [Team management: 5 tasks and tools of a leader] / za zah. red. Ye. R. Chernyshovoi. Kyiv : Un-t menedzhmentu osvity NAPN Ukrainy. 116 s. (in Ukrainian).

Інформація про авторів:

Information about the authors:

Башкір Ольга Іванівна:

ORCID: <http://orcid.org/0000-0001-5237-9778>,

доктор педагогічних наук, доцент, професор кафедри освітології та інноваційної педагогіки, Харківський національний педагогічний університет імені Г.С. Сковороди, вул. Валентинівська, 2,

Olga Bashkir:

ORCID: <http://orcid.org/0000-0001-5237-9778>, Doctor of Pedagogical Sciences,

associate professor, Professor of the Department of Education and Innovative Pedagogy of H.S. Skovoroda Kharkiv National Pedagogical University, Valentynivska Str 2, Kharkiv, Ukraine, 61166

м. Харків, Україна 61166

e-mail: boi83@ukr.net

e-mail: boi83@ukr.net

Денисенко Анжела Олегівна:

ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-4294-7844>, кандидат педагогічних наук, доцент, доцент кафедри освітології та інноваційної педагогіки, Харківський національний педагогічний університет імені Г. С. Сковороди, вул. Валентинівська, 2, м. Харків, Україна 61166

e-mail: angela.denysenko@hnpu.edu.ua

Angela Denysenko:

ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-4294-7844>, PhD in Pedagogical Sciences, assistant professor, assistant professor of the Department of Education and Innovative Pedagogy of H.S. Skovoroda Kharkiv National Pedagogical University, Valentynivska Str 2, Kharkiv, Ukraine, 61166

e-mail: angela.denysenko@hnpu.edu.ua

Цитуйте цю статтю як: Башкір О. І., Денисенко А. О. Особливості командоутворення в хореографічних колективах. *Теорія та методика навчання та виховання*. 2022. № 52. С. 9–20
DOI: <https://doi.org/10.34142/23128046.2022.52.01>

Дата надходження статті до редакції: 04.04.2022

Стаття прийнята до друку: 16.04.2022