



MEIE MÄNG

Voldemar Kolga

Esimene spordipsühholoog oli [Norman Triplett](#) (1861-1931) leidis, et jalgratturid grupis sõidavad kiiremini kui üksinda.

Psüühiline PSY faktor mõjutab individuaalset sooritust.

Hüpotees: meeskondlikes mängudes toimib PSY-MEIE faktor.

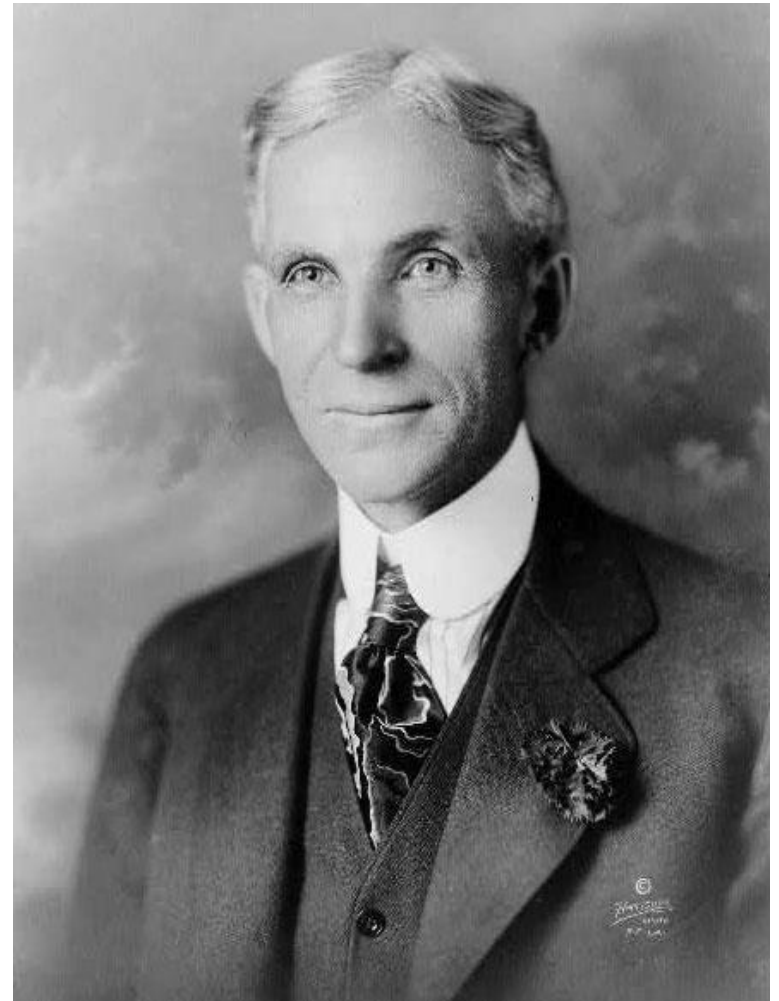
Viimane mõjutab eriti tugevasti korvpalli kui ekstratugevat meeskondliku mängu.

Kogunemine tähendab algust

Koosolemine on progress.

Koostöötamine on edu.

Nii kõneles Henry Ford



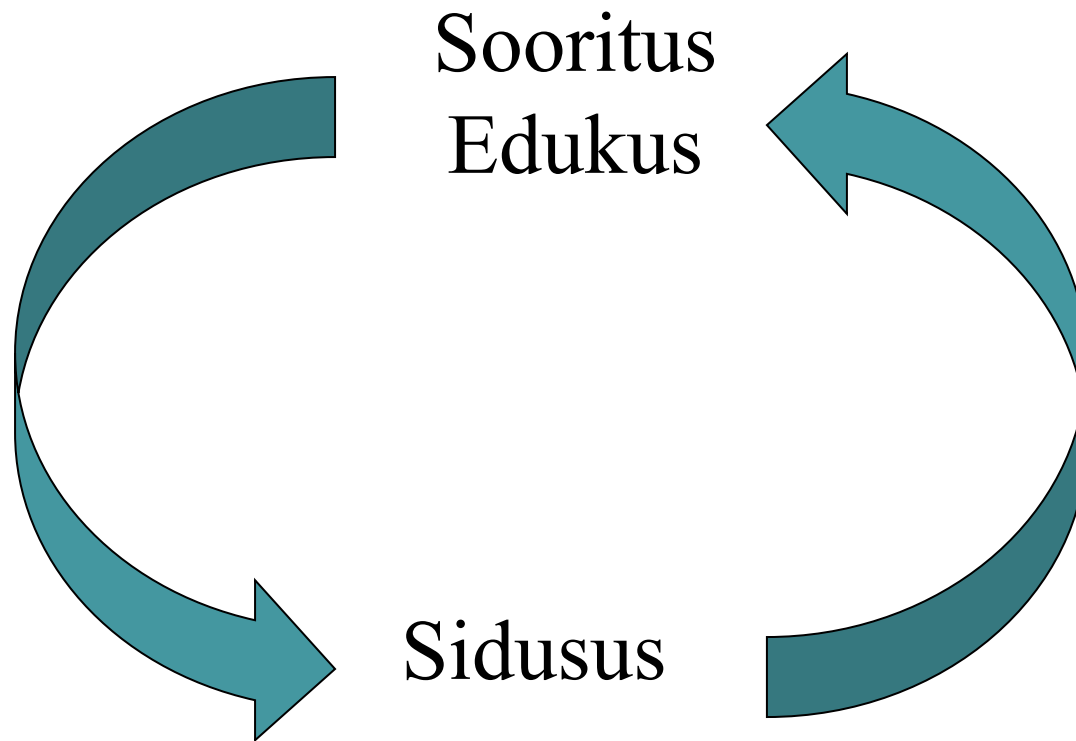
Meie reaalsus

- **Meie** on mängus konteksti-põhine nähtus.
- **Meie** - N. ajal vs praegu. **Meie** kontrollitud ja väiksema kontrolliga keskkonnas.
- Suur vabadus. Kaootilisus. Browni molekulid. Maailm laguneb kildudeks.
- Sportlaste “vaba” liikumine.
- Kaose vastu: Sidususe Ministeerium. No99 teater.
- Eesti Korvpalli Liit - sidususe looja.
- Henry Fordi õpetus: kokkusaamine, koosolemine ja koostöötamine korvpalli hüvanguks.

Sidusel kaks mõõdet

- **Ülesande** ehk asja mõõde: meeskonna koostöö kui võimekus eesmärgi saavutamisel.
- **Sotsiaalne** dimensioon: kuivõrd inimesed meeldivad üksteisele meeskonnas.
- Need kaks mõõdet - asi ja/või sotsiaalsus - on ülduniversaalsed. Asjale (asjalikud) ja suhtlemisele (jutlejad) suunatud inimesed.... isegi rahvad.

Sidusus & sooritus



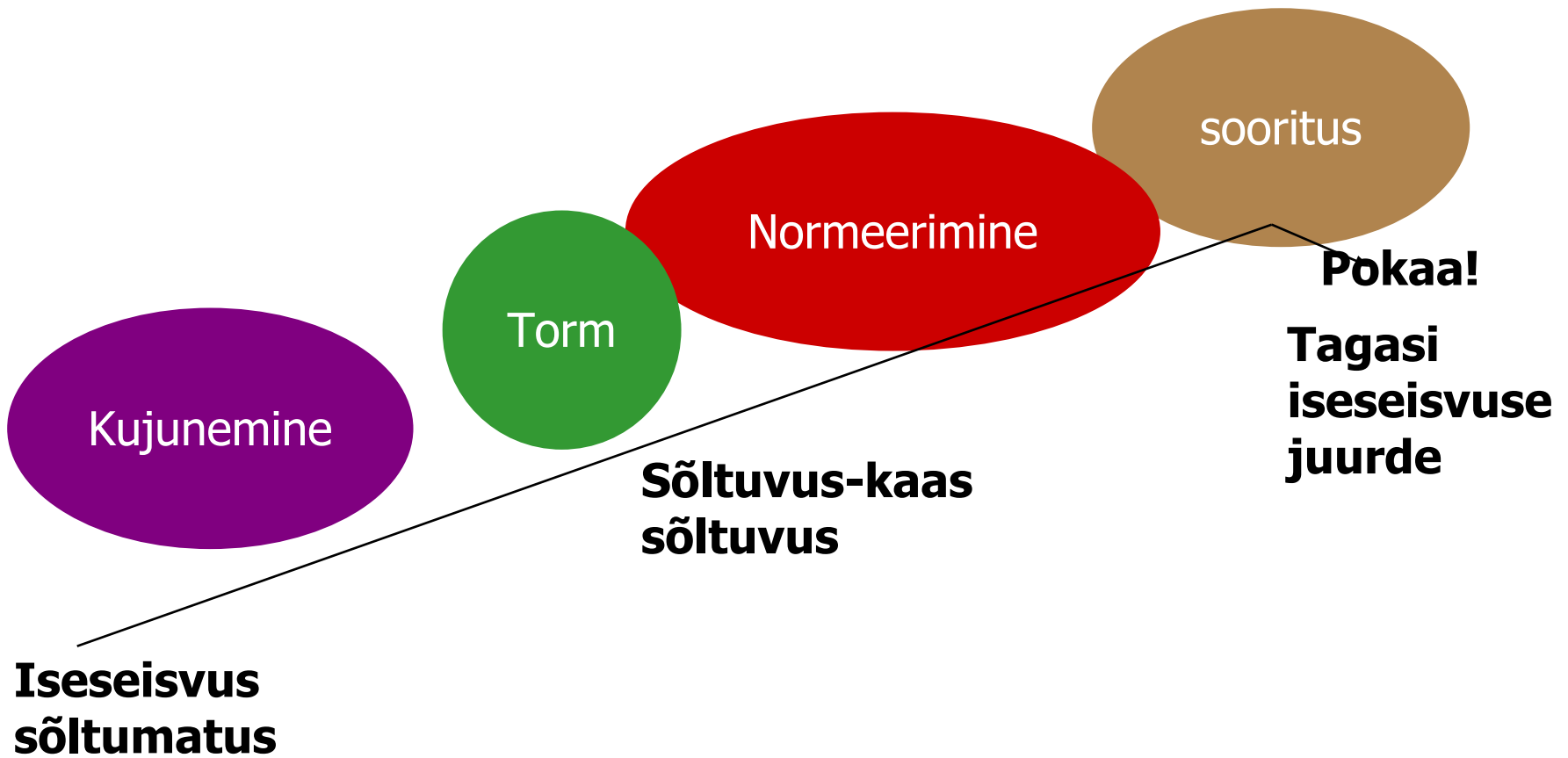
Seos sidususe ja produktiivsuse/edukuse vahel

E E S M Ä R	K Õ R G E D	suur sidusus	väike sidusus
		Produktiivsuse tugev kasv	Produktiivsuse keskmine kasv
G I D	M A D A L A D	Produktiivsuse langus	produktiivsus jääb samaks

Sidususe teooria. Tuckman, 1965

- 1. **Orientatsioon (Kujunemine)**
 2. **Konflikt (Torm)**
 3. **Struktuur (Normeerimine)**
 4. **Töö (Sooritus)**
 5. **Laialimine (Adjöö)**

Tuckmani 5 stadiaalne teooria



Tuckmani teooria

	Kujunemine	Torm	Norm	Sooritus
Individuaalsed probleemid	"Kuidas sobin võiskonda?"	"Milline on minu roll?"	"Mida ootavad teised minult?"	"Kuidas saan parimal viisil täita oma rolli?"
Grupi probleemid	"Miks me oleme selles võistkonnas?"	Miks me vaidleme mida peab üks või teine tegemat?"	"Kas nõustume oma rollidega võistkonnas?"	"Kas saame teha oma tööd õigesti?"

Mis seob mees(nais)konda?

- **Lähedus:** isiklikud kontaktid, mis edendvad interaktsioone.
- **Eristus:** meeskonna liikmed tajuvad end üksusena, mis eristub teistest, kes väljaspool.
- **Sarnasus:** meeskonna liikmed tajuvad ennast sarnastena teiste liikmetega (hoiakud, püüdlused, vastutused ja võimed)

Võistkonna liikmete sidumine

- Eesmärgid ja (au) tasud: tervele meeskonnale ja tasud pigem individuaalsetele alagruppidele, kategooriatele.
- Võistkonna struktuur: mängijad peavad mõistama ja aktsepteerima enda rolli meeskonnas ja nõustuma käitumisnormidega.

Kuidas siduda võistkonna liikmeid

- Avada suhtluskanalid liikmete vahel, selgitamaks nende kohustusi ja vastutust.
- Otsi vahendeid, et mõjutada otsustamist ning leevendada tekkivaid konflikte.
- Arenda uhkus- ja ühistunnet, seades realistlikke eesmärke ning kaasates liikmeid võistkonna protsessidesse.

Veel

- Loo ühised ootused, näiteks, trenni saabumise aeg, mis liidaks kõiki.
- Hinda iga üksiku liikme panust. See motiveerib ja suurendab individuaalset pühendumist.
- Vii läbi perioodilisi koosolekuid, mis laseksid auru välja ja lahendada konflikte. Ennetus.

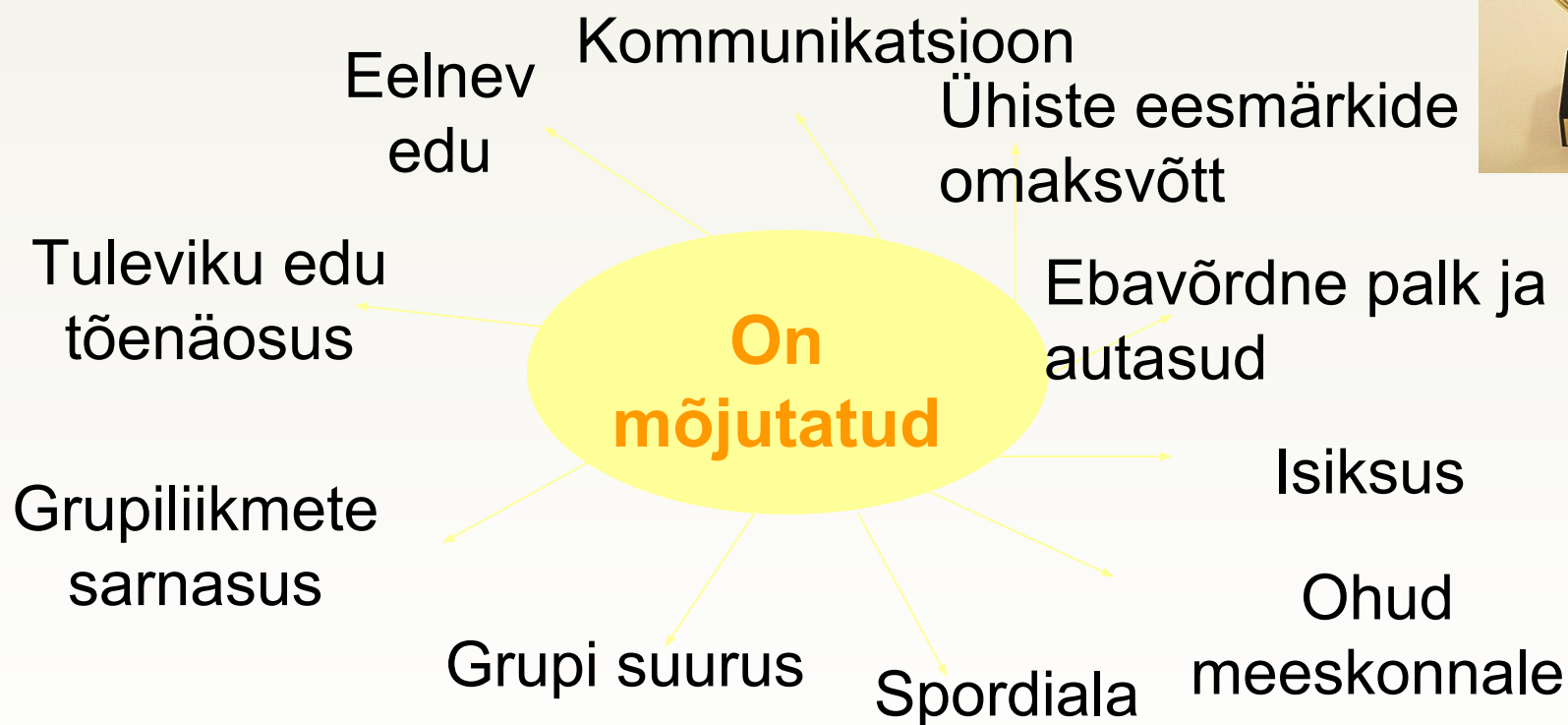
- Veteranide kaasamine: aidata juurutada muutusi võistkonnas, kui vaja.
- Aruta mängu positiivseid aspekte aspekte, siis negatiivseid
- Kinnista võistkonna erisuse tunnet läbi treeningute (vormiriides) ja suhtlemise.
- Grupeeriingute teket tuleb ärahoidmine.

Carroni sidususe 4 faktorit

- - mängijate **keskkonna** faktorid, vanus, klubiline kuuluvus, asukoht (Tallinn vs Rapla)
- - **Isiksuslikud** faktorid: usk meeskonda, võidutahe, suhted etc
- -**Juhtimisfaktorid**: treeneri või manageri mõju meeskonna identiteedi loomisele.
- - **Meeskonna** faktorid: suhtumine meeskonda kui tervikusse, identiteeti ja igaühe suhtumine meeskonda.
- **Meeskonna identiteet** kui supereesmärk.

Grupi sidusus

Grupi tahe saavutada eesmärgid



Meeskonna soorituse sõltuvused

Kontekst. Meeskonnatöö vajadused ehk **millist** meeskonda vajatakse, tugistruktuurid, sponsorid.

Kompositsioon: mängijate oskused, motivatsioon, kogemused. Kes mängivad? Meeskonnatöö oskuste ja motivatsiooni suhe.

Kompetentsused: võimekus lahendada meeskonna probleeme, konflikte, suhelda.

Muutuse valmidus. Võimekus monitoorida, jälgida ennast kui meeskonda ja teha muutusi, korrigeerida end kui vaja.

Meeskonna kompetentsused

1. Selgete ja mõõdetavate eesmärkide seadmine.
2. Selgete ülesannete esitamine.
3. Selged otsustamis kriteeriumid.
4. Heade soorituste hinnatavatus.
5. Efektiivsete koosolekute lõbiviimine
6. Usalduse loomine..
7. Kommunikatsiooni kanalid.
8. Konflikti juhtimine/ lahendamine.
9. Vastastikkuse austuse tekitamine.
10. Riskivõtmise julgustamine ja uuendus.

Meeskonna loomine tekitab meeskonna kompetentsusi.

Miks ei tegelda meeskonnatöö ehitamisega

- Ei teata kuidas arendada meeskonnatööd
- Ei teata milline kasu sellest tõuseb
- Ei teata, et juhtkond, omanikud hindavad seda.
- tuntakse, et ei ole vaja, niigi hea
- tuntakse, et võtab liiga palju aega'
- arvatakse, et bossid ei pea meeskonnatöö arendamist esmatähtsaks
-

Video

- <https://mail.google.com/mail/u/1/#sent/148d1befe8a5b6f8?projector=1>
-