

**Ярчук Г. В.**  
**ІДГУ, м. Ізмаїл**

## **ОРГАНІЗАЦІЇ В СФЕРІ ФІЗИЧНОЇ КУЛЬТУРИ**

*У статті розглядаються основні ознаки та характеристики організацій в сфері фізичної культури. Виділяється внутрішнє та зовнішнє середовище, де внутрішнє середовище організації укладають цілі діяльності, структура, завдання, технологія, люди. При цьому зовнішнє середовище і організації поділяється на найближче та віддалене. Із найближчого середовища організація отримує ресурси, споживачів тощо. У віддаленому середовищі діють економічні, соціокультурні, політичні та інші фактори.*

**Ключові слова:** організації фізичної культури, внутрішнє та зовнішнє середовище.

В умовах становлення і розвитку української держави одним з найважливіших завдань постає забезпечення здоров'я населення, формування здорового способу життя. Особливу роль серед них відіграють організації в сфері фізичної культури.

Отже, у даній статті проаналізуємо та розкриємо основні характеристики організацій в сфері фізичної культури.

Слід відмітити, що зміст поняття “організація” має декілька тлумачень. Найбільш типовими уявленнями про організацію є такі: група людей, діяльність яких свідомо координується для досягнення загальної мети; двоє або більше людей, що спеціалізуються у виконанні різноманітних функцій, працюють сумісно, прагнуть до загальної мети та керуються формально закріпленими правилами поведінки; доцільно побудована соціальна система, що переслідує певну мету. Наведені вище варіанти змісту поняття “організація” дають змогу виділити основні ознаки організації: більш ніж одна людина; наявність єдиної мети; різноманітні функції членів організації; координація їх діяльності.

Всі багаточисельні організації, що функціонують в сфері фізичної культури, можна поділити на умовні групи за ознаками їх діяльності. Це державні і недержавні; комерційні та некомерційні; такі, що проводять обов'язкові заняття і заняття фізичною культурою на добровільних засадах; організації, що виробляють товари та надають послуги (сервісні), ін.

Незалежно від типу та умовного віднесення організацій до тієї чи іншої групи всі вони мають спільні риси. Основні з них – ознаки – було наведено вище. Подальшу характеристику, організацій доцільно розглянути через їх внутрішнє та зовнішнє середовище.

Внутрішнє середовище складають такі компоненти: ціль діяльності, структура, завдання, технологія і люди. Розглянемо їх послідовно. Ціллю діяльності організації є конкретні, кінцеві результати, яких передбачається досягти у визначеному майбутньому. В ході процесу планування, керівництво розробляє цілі і доводить їх до відому членів організації.

У фізкультурних організацій можуть бути різноманітні цілі, що пояснюється різними їх типами. Гак фізкультурно-оздоровчі організації, що надають платні послуги населенню, мають за мету прибуток, а бюджетні організації (ДЮСШ, ШВСМ) мають за мету спортивні результати своїх вихованців. Але було б невірним зазначити тільки названі цілі тому, що і перші, другі організації несуть ще й соціальну відповідальність перед суспільством, а тому прагнуть до досягнення соціальних цілей (зміцнення здоров'я, підготовка до служби у Збройних силах, боротьба з порушеннями правопорядку, міжнародні зв'язки тощо). Ця різноманітність цілей свідчить про те, що у своїй діяльності організації прагнуть не до однієї цілі, а мають набір взаємопов'язаних цілей.

Ведучи мову про цілі, слід зазначити, що діяльність кожного підрозділу організації теж переслідує свої цілі. Причому цілі підрозділів в різних організаціях, що ведуть подібну діяльність, будуть ближчі між собою, ніж цілі підрозділів в одній організації. Так в усіх існуючих національних федераціях з видів спорту в Україні діє підрозділ, що носить назву

“колегія суддів”. Діяльність таких комісій в рамках різних федерацій є подібною за цілями : розвиток системи змагань, удосконалення правил змагань. Їх організація та проведення у відповідності із статутами міжнародних федерацій з видів спорту. Однак, незалежно від того, що цілі даного підрозділу відрізняються від цілей інших підрозділів федерації (спортивно-технічної комісії, тренерської ради, дисциплінарної комісії тощо), вони повинні являти собою конкретний внесок в цілі організації як такої і не вступати у протиріччя із цілями інших підрозділів.

Організації складаються із декількох рівнів управління та підрозділів. Іншою назвою для підрозділів може бути термін “функціональні області”. Цей термін означає ту роботу, що виконує підрозділ для організації в цілому. Наприклад функціональною областю контрольно-ревізійної комісії спортивного клубу є контроль за веденням фінансових справ у відповідності із діючим законодавством.

Структура організації – це логічне взаємовідношення рівнів управління та функціональних областей, побудоване у такій формі, що дозволяє найбільш ефективно досягати цілей організації. Визначення функціональних областей обумовлює структуру організації і у значній мірі – можливості успіху її діяльності. Наприклад, в сучасних умовах футбольний клуб, що діє на професійних засадах, повинен мати у своїй структурі підрозділ (підрозділи), який би вирішував питання реклами, спонсорства, укладання контрактів з гравцями тощо. Введення таких підрозділів змінює структуру організації, відповідно вимогам та змісту функціональних областей. Завдання діяльності – є ще одним напрямком розподілу праці. Завдання – це робота, серія робіт, або частина роботи, яка повинна виконуватись заздалегідь визначеним способом, у заздалегідь обумовлений термін.

З точки зору теорії управління, завдання визначаються не працівнику, а його посаді. На підставі рішення керівництва про структуру, кожна посада включає перелік завдань, що розглядаються як необхідний внесок у досягнення мети організації. Загалом, завдання діяльності організації традиційно поділяються на три категорії. Це робота з людьми, предметами та інформацією. Наприклад, спортивний клуб підприємства виконує завдання роботи з людьми (керівництво клубу – з його штатним складом, тренери та інструктори – з членами секцій, команд, груп); предметами (спортивною базою, обладнанням, інвентарем); інформацією (сприйняття та використання корисних для удосконалення роботи відомостей). Виконання завдань у великих організаціях вимагає спеціалізації. Прикладом такої спеціалізації є розподіл праці між тренерами збірної команди (тренер психолог, тренер ЗФП тощо). Технологія – четвертий компонент організації, перемінний за характером. В широкому розумінні – це засіб здійснення бажаних перетворень в матеріалах, інформації, людях.

Завдання та технологія тісно пов’язані між собою. Виконання завдань передбачає використання конкретної технології, як засобу перетворення матеріалу, що надходить на вході, у форму, що отримується на виході. Найбільш вагомим компонентом технології вважається процес, за допомогою якого отримують бажаний продукт. За своєю суттю технологія являє спосіб, який дозволяє здійснити таке перетворення.

Люди – є також одним із компонентів організації, існує три основних аспекти людського компоненту у ситуаційному підході до управління: поведінка окремих людей, поведінка груп, характер поведінки керівника та його вплив на поведінку окремих людей і груп. Розуміння та успішне управління людським компонентом є дуже складним.

Як поводить себе людина в суспільстві та на роботі є наслідком складного сполучення індивідуальних характеристик особистості та зовнішнього середовища. Кількість потенціальних, конкретних характеристик практично обмежена, а ймовірність того, що двоє людей будуть поводити себе однаково в одній і тій самій ситуації, практично дорівнює нулю.

Найбільш наочно люди розрізняються за своїми задатками, схильністю, очікуваннями, сприйняттями, ставленням та цінностями.

Задатки – це спроможність виконання тієї чи іншої роботи. Розбіжності у задатках частково пояснюються спадкоємністю (інтелектуальні задатки, фізичні якості). Але здебільшого задатки набуваються з досвідом.

Керівники повинні прагнути до врахування розбіжностей у задатках під час визначення посади та змісту роботи конкретного виконавця. Підбір людини, яка краще за інших спроможна виконати визначену роботу – логічний засіб підвищення вигоди від спеціалізації. При необхідності організації віддають перевагу формуванню задатків конкретного працівника для виконання специфічних завдань шляхом відповідного навчання. Задатки відносяться до характеристик, які легше інших піддаються змінам.

Схильність тісно, пов'язана із задатками. Схильність – це потенціал людини у відношенні до виконання будь-якої роботи. Вона є результатом сполучення вроджених якостей, набутого досвіду і розкривається у визначеній області. Важливо для керівника вірно оцінити схильність людини до визначеної роботи.

Управління людьми передбачає врахування очікування ними реакції членів організації відносно їх поведінки.

Важливим аспектом відмінностей між людьми є різниця у сприйнятті того, що відбувається. Одну і ту ж подію люди сприймають по-різному, а те, що дійсно відбувається, впливає на поведінку людей лише у такій мірі, у якій це сприймається самою людиною.

Ще один аспект поведінки людей – їх ставлення до чого-небудь. Ставлення формує сприйняття оточуючого середовища і впливає на поведінку. Гак один раз сформоване негативне ставлення до підлеглого, зв'язку з результатами його праці може переноситись достатньо довго на всі інші результати праці.

Якщо ставлення є індивідуальним переконанням або, відношенням конкретної людини (людей), то цінності – це загально визнане переконання з приводу того, що добре, а що погано. Кожна організація, свідомо або несвідомо, встановлює свою власну систему цінностей. Саме ця система складає організаційну культуру організації.

Система цінностей і її впровадження керівником створює таке середовище під час роботи, яке підтримує бажаний для організації тип поведінки людей. Робоче середовище – це сукупність всіх внутрішніх компонентів, які за допомогою процесу управління модифікуються та пристосовуються до потреб організації.

В управлінській практиці внутрішні компоненти не можуть розглядатися незалежно одна від одної тому, що існує їх взаємозв'язок (рис.1). В кінцевому результаті суттєва зміна будь -якої перемінної значно впливає на решту перемінних.

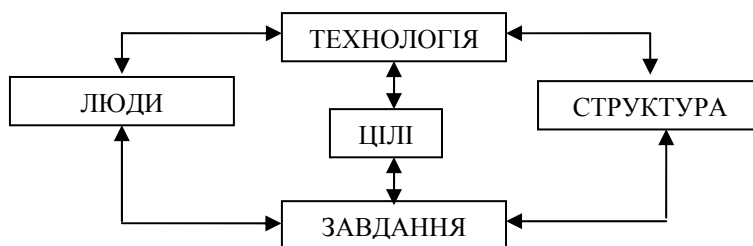


Рис. 1. Взаємозв'язок внутрішніх компонентів організації

Не принижуючи важливості внутрішніх компонентів для ефективної діяльності організації, слід зазначити, що в сучасних умовах організації примушені пристосовуватись до зовнішнього оточення і відповідним чином здійснювати зміни всередині себе.

Керівник будь-якої фізкультурної організації повинен вміти виявляти суттєві фактори оточуючого середовища, які мають вплив на його організацію, пропонувати прийнятні способи реагування на зовнішні впливи.

Зовнішнє середовище в теорії управління традиційно поділяється на середовище прямого впливу (найближче середовище) та середовище опосередкованого впливу (віддалене

середовище). Наприклад, для спортивної споруди середовищем прямого впливу можуть бути глядачі, що її відвідують, орендарі, будівельні та ремонтні організації, що її обслуговують, керівні фізкультурні організації, яким вона підпорядковується. До віддаленого середовища можна віднести, наприклад, телебачення, яке може позитивно або негативно впливати на глядачів, а через них на діяльність спортивної споруди.

Встановлено, що фізкультурна організація як відкрита система, отримує ресурси: фінансові, людські (фізкультурники, спортсмени), трудові (кадри працівників), інші.

Важливою складовою найближчого середовища є споживачі. І хоча у фізкультурній практиці не прийнято застосовувати названий термін, саме так можна назвати глядачів на спортивних змаганнях, які споживають видовищні послуги або членів абонементних оздоровчих груп, які споживають платні фізкультурні послуги. Саме споживачі вирішують, які послуги для них бажані і за якими цінами і визначають для організації майже все, що стосується результатів її діяльності. Врахування названої складової найближчого середовища є важливим і визначальним, особливо для організацій, що мають за мету прибуток.

Віддалене середовище, як правило, не так помітно впливає на діяльність організації, як фактори прямого впливу. Не дивлячись на це, керівництво повинно враховувати і їх.

Середовище опосередкованого впливу, як правило, більш складне, ніж середовище прямого впливу. До нього, згідно теорії управління, відносяться: технологія, стан економіки, соціокультурні та політичні фактори, взаємовідносини з місцевими організаціями (населенням). Технологія вже розглядалася нами як один із внутрішніх компонентів, але вона одночасно є і зовнішнім фактором великого значення. В даному випадку маються на увазі технологічні нововведення, які підвищують ефективність діяльності фізкультурних організацій. Наприклад, застосування комп'ютерних систем дає змогу накопичувати, зберігати та використовувати інформацію в діяльності керівних фізкультурних органів, тренувальному процесі, проведенні та суддівстві спортивних змагань.

Стан економіки повинен враховуватись будь-якою фізкультурною організацією при визначенні пріоритетів своєї діяльності. Якщо, наприклад, в країні інфляція і платоспроможність споживачів низька – не слід встановлювати високі ціни на фізкультурно-оздоровчі послуги тому, що вони можуть залишитися без споживачів. Стан економіки має великий вплив на можливості організації в отриманні коштів на її функціонування, особливо це стосується бюджетних організацій. Слід відмітити, що соціокультурні фактори стосуються всіх без винятку фізкультурних організацій. В їх переліку є настанови, життєві цінності і традиції населення, що виливаються на організацію.

Політичні фактори – тісно пов'язані з соціокультурними тенденціями і теж мають вплив на діяльність організації. Політичні фактори можуть мати вплив на такі дії уряду, як визначення податкової політики щодо спортивних споруд, виробничих, фізкультурних кооперативів, а також організацій, що надають платні фізкультурні послуги.

Фактори політичної стабільності, як всередині країни, так і за її межами мають неабияке значення для розвитку ділових, спортивних контактів між регіонами країни, іншими державами. Водночас відносини з місцевим населенням (організаціями) є також важливими для діяльності не тільки окремих організацій, а і системи фізкультурного руху в тому чи іншому регіоні. Тому керівні фізкультурні організації повинні робити зусилля, що спрямовані на співпрацю з усіма організаціями, в програму діяльності яких закладено піклування про здоров'я людей, боротьбу з правопорушеннями, відродження нації тощо.

Кожна фізкультурна організація є системним об'єктом, тобто компонентом, елементом системи. Саме тому зобов'язана діяти відповідно тому місцю, яке воно займає у системі фізичної культури. Для того, щоб діяльність окремих організацій (елементів) системи відповідала її загальним цілям, завданням, технології застосовується регламентування, тобто визначення меж та діапазонів діяльності, прав, повноважень обов'язків організації в цілому її підрозділів та співробітників

Основою регламентування діяльності організації є різноманітні правові та нормативні документи інструкції розпорядження, у яких відображено ті чи інші сторони діяльності організацій. Сучасна управлінська практика розрізняє такі основні види регламентування діяльності: організаційне, правове, адміністративне, економічне. Розглянемо названі види регламентування послідовно. Організаційне регламентування базується на документах, які носять назву “Положення” або “Статут”. Наприклад, діяльність дитячих спортивних шкіл регламентується “Типовим положенням про ДЮСШ і СДЮШОР”, що затверджується Мінмолодьспорту та погоджується з Міносвіти України. В ньому визначені цілі, завдання та зміст діяльності спортивних шкіл, керівництво, матеріально технічне, фінансове, медичне, кадрове забезпечення. На підставі типового положення кожна окрема ДЮСШ може мати свою програму діяльності з урахуванням обраного напрямку роботи, специфіки видів спорту, матеріально-технічного та фінансового забезпечення, а також традицій, що склалися. Програма розробляється педагогічним колективом та затверджується засновником школи. Програмою визначається спрямованість діяльності школи (спортивно-оздоровча, масовий спорт, спорт вищих досягнень).

У структуру спортивної школи входять такі ланки: адміністрація, відділення з видів спорту, навчальні групи, колегіальні органи, громадські органи, адміністрація та обслуговуючий персонал спортивних споруд, які підпорядковуються школі.

Спортивна школа може мати одне або декілька відділень з видів спорту. Залежно від типу школи, організаційним регламентуванням передбачається наявність в ДЮСШ груп початкової підготовки та навчально-тренувальних, в СДЮШОР навчально-тренувальних та спортивного удосконалення, в ШВСМ спортивного удосконалення; та вищої спортивної майстерності. Рішенням організації, якій підпорядковується спортивна школа, по узгодженні з відповідним комітетом фізичної культури і спорту в ДЮСШ можуть утворюватись групи спортивного удосконалення, в СДЮШОР – групи вищої спортивної майстерності. До організаційного регламентування слід також віднести сформульовані у Типовому положенні вимоги до освіти та стажу роботи кадрового складу школи (директора, заступника, тренерів) та порядок зарахування їх на роботу.

Правове регламентування діяльності спортивних організацій здійснюється на підставі правових актів, які можна поділити на такі умовні групи:

- акти органів державної влади (закони та укази, що мають вищу юридичну силу);
- акти органів державної виконавчої влади, місцевого, регіонального самоврядування, громадських організацій (мають підзаконний характер, приймаються на підставі та для виконання законів): специфічні правові акти, що розробляються та діють тільки у сфері фізичної культури і є обов'язковими для всіх фізкультурних організацій.

Прикладом правових актів першої групи можуть бути закони, що регламентують розвиток фізичної культури. Законом, що визначає загальні правові основи фізичної культури в Україні є прийнятий 24 грудня 1993 р. Закон України “Про фізичну культуру і спорт”. Він регламентує участь державних органів, посадових осіб, а також підприємств, установ, організацій незалежно від форм власності у зміцненні здоров'я громадян, досягненні високого рівня працездатності та довголіття засобами фізичної культури і спорту.

В Законі визначено місце фізичної культури в житті суспільства, її соціальні завдання, закріплено право громадян на заняття фізичною культурою. Окремий розділ присвячений сферам і напрямкам впровадження фізичної культури. Закон наголошує на тому, що спорт є особливою сферою фізкультурної діяльності і містить положення про види спорту, спортивні змагання, спортивну класифікацію, національні збірні команди, спортивне суддівство тощо.

У главі “Державне управління у сфері фізичної культури і спорту” йде мова про державну програму їх розвитку, органи державного управління, фінансове, матеріально-технічне та кадрове забезпечення сфери.

Самоврядуванню у сфері фізичної культури присвячена окрема глава Закону. У ній

йдеться про національні спортивні федерації, НОКУ, господарську та іншу комерційну діяльність, спрямовану на розвиток фізичної культури і спорту.

Крім названих положень, Закон регламентує дотримання правил безпеки, охорони здоров'я, честі і гідності громадян; науково-методичне забезпечення фізичної культури і спорту; розвиток спортивної медицини (лікарського контролю), вимоги до фізкультурно-спортивного знаряддя, обладнання, споруд.

Правове регламентування в сфері фізичної культури здійснюється також іншими законами України. Наприклад, громадські організації утворюються на підставі Закону України "Про об'єднання громадян", організація фізичної культури в сфері освіти - на підставі Закону "Про освіту а організація праці фахівців сфери фізичної культури - на підставі актів трудового законодавства.

До нормативних актів першої групи слід віднести Укази Президента, що видані в останні роки" Про розвиток олімпійського руху в Україні" (1992 р.), "Про державну підтримку розвитку фізичної культури і спорту в Україні" (1994 р.), "Про Положення про стипендії Президента України для талановитих перспективних спортсменів України" (1994 р.)

До другої групи документів правового регулювання відносяться акти, що видають органи державної виконавчої влади у справах фізкультури і спорту, з питань освіти та охорони здоров'я, інші державні органи та органи місцевого і регіонального самоврядування, громадські організації фізкультурно-спортивної спрямованості відповідно до їх компетенції. Названі акти приймаються на підставі і для виконання законів та указів.

До третьої групи документів правового регулювання відносяться специфічні правові акти. До їх числа входить Спортивна класифікація система присвоєння спортивних звань, розрядів та категорій. Вона визначає рівень майстерності в окремих видах спорту, рівень підготовленості спортсменів і розвитку їх досягнень, а також рівень кваліфікації тренерів та суддів.

"Єдина спортивна класифікація України" діє на всій її території і забезпечує єдину систему оцінок спортивної майстерності, спортивних досягнень спортсменів України. Вона містить перелік видів спорту, у яких присвоюються спортивні звання та розряди: літні та зимові олімпійські; неолімпійські; нетрадиційні; види спорту для осіб з вадами слуху та мови, опорно-рухового апарату, зору; військово-технічні та військово-прикладні види спорту; професійно-прикладні види спорту; – спортивний туризм.

Згідно Єдиній класифікації спортсменам присвоюються такі звання та розряди: майстер спорту України міжнародного класу, гросмейстер України, майстер спорту України, кандидат у майстри спорту, розряди: 1, 2, 3, а також юнацькі розряди: 1,2,3.

В деяких видах спорту, у зв'язку з особливостями їх розвитку, перелічені вище спортивні звання та розряди можуть бути введені не повністю. Єдина Спортивна класифікація визначає розрядні вимоги, умови присвоєння спортивних звань і розрядів та їх підтвердження, вручення відзнак, права та обов'язки спортсменів, які мають спор шині звання чи розряди. Зміни до єдиної спортивної класифікації вносяться по закінченні олімпійського чотирьохріччя з врахуванням рівня міжнародних результатів та стану розвитку виду спорту в країні. Ще одним прикладом специфічних правових актів, що регламентують розвиток спорту в Україні і є обов'язковими для всіх організацій, є правила змагань з видів спорту. Правила спортивних змагань розробляються з врахуванням правил офіційних міжнародних спортивних змагань.

Правила змагань містять вимоги до спортивних споруд, обладнання, одягу, місць проведення, жеребкування, суддівства, характеру та системи проведення змагань, визначення результатів та переможців. Крім названих правових актів, до третьої групи відносяться календарний план спортивно-масових заходів, який складається за принципом спадкоємності у проведенні змагань від районного до республіканського рівня. Календарний план, затверджений Мінмолодьспорту є обов'язковим для виконання усіма фізкультурними організаціями, що приймають участь у змаганнях. Положення про порядок проведення

спортивних змагань – також специфічний правовий акт, що чітко регламентує проведення змагань. Цей документ затверджується організацією, що проводить змагання. Він містить такі складові : характер змагань та вид спорту; /відповідальним чином, але така поведінка не обов'язково завжди є соціальне відповідальною.)

Вести мову про соціальну відповідальність фізкультурних організацій слід з точки зору відповідальності перед співпрацівниками, фізкультурниками і спортсменами та організаціями, у межах яких діють фізкультурно-спортивні утворення, а також перед суспільством в цілому.

Соціальну відповідальність за розвиток фізичної культури несуть не тільки ті організації, в компетенції яких вона знаходиться. Соціально відповідально, по відношенню до фізичної культури можуть вести себе промислові, комерційні, інвестиційні та інші організації, які розуміють важливість розвитку її у суспільстві і виступають в ролі спонсорів, надаючи фінансову підтримку спортклубам, командам, дитячим спортивним школам.

Соціально відповідально поводять себе колективи спортивних споруд, що прагнуть до підвищення ефективності використання своїх приміщень, проводять агітаційно-пропагандистську роботу, щоб залучити додаткових членів секцій та груп.

Юридична і соціальна відповідальність здебільшого переплітаються у діяльності фізкультурних організацій тому, що в усіх законодавчих і нормативних актах, що регламентують діяльність таких організацій, передбачено вирішення саме соціальних, суспільно важливих завдань і все ж закони і нормативні акти не можуть охопити всіх випадків життя. Тому фізкультурні організації повинні дотримуватись позицій соціально відповідальної поведінки. Наприклад, якщо колишні вихованці спортивної школи поповнюють склад криміногенних груп, адміністрація і тренери школи до юридичної відповідальності за це не притягаються, але соціальну відповідальність вони безумовно несуть. Якщо організація буде її відчувати, є надія, що буде відповідно будуватися в ній виховна, роз'яснювальна робота. Саме таким чином буде здійснюватись підтримка суспільства, впорядкованість та законність його існування.

Юридична відповідальність, на відміну від соціальної, передбачає дотримання конкретних законів і норм державного регулювання. Соціальна відповідальність навпаки, пов'язана з добровільністю реагування організації на соціальні проблеми.

В основі соціальної відповідальності, вірно обраної поведінки лежать уявлення про етику. Етика базується на принципах, що визначають вірну або невірну поведінку. Етичними або не етичними можуть бути як цілі діяльності, так і способи, що використовуються для їх досягнення. Наприклад, перемога у змаганнях – етична ціль. Досягнення її такими способами як “договірна” гра, допінги, хабарі суддям тощо – є неетичними проявами поведінки організації або окремих її членів. Дії керівників або співробітників, що порушують закони, також слід виважити неетичними.

Існує поняття про етичні нормативи, які розробляють організації з метою підвищення характеристик етичності поведінки керівників та рядових співробітників. Як правило, організації доводять етичні нормативи до своїх працівників. Одним з дійових засобів підвищення соціальної відповідальності організацій є навчання етичній поведінці її членів.

### **Використана література :**

1. Закон України “Про фізичну культуру і спорту” / Спортивна газета. – 1994. – С. 29.
2. Єдина спортивна класифікація України на 1993–1996 рр. – Київ, 1993.
3. Жмарев Н. В. Управление деятельностью спортивной организации. – К. : Здоров'я, 1989. – 168 с.
4. Кутепов М. Е. Менеджмент в зарубежном спорте : курс лекций. – М. : Школа спортивноі бизнеса ГЦОЛИФК. – 1992. – 144 с.
5. Мескон М., Альберт М., Хедоури Ф. Основы менеджмента. – Пер. с англ. – М. : Дело, 1992. – 702 с.
6. Статути національних федерацій України з видів спорту затверджені у 1991–1993 рр.

7. Типове положення про ДЮСШ (СДЮШОР) затверджене Мінмолодьспорту 2.09.92р.

**Ярчук Г. В. Организации в сфере физической культуры**

*В статье рассматриваются основные признаки и характеристики организаций в сфере физической культуры. Выделяется внутренняя и внешняя среда, где внутреннюю среду организации составляют цели деятельности, структура, задачи, технологии, люди. При этом внешняя среда организации разделяется на ближайшую и отдаленную. Из ближайшей среды организация получает ресурсы, потребителей и т. п. В отдаленной среде действуют экономические, социокультурные, политические и другие факторы.*

*Ключевые слова : организации физической культуры, внутренняя и внешняя среда.*

**Yarchuk G. Physical Training Organization.**

*The article considers the principle features and characteristics of physical training organizations. The internal and external ambient is defined. The internal ambient of organization consists of activities purposes, structure, tasks, technology and people. The external ambient of an organization is divided in close and distant ambient. The organization gets the resources and customers from the close ambient. The economical, social and cultural, political and other factors are functioning in the distant ambient.*

*Key words : physical training organizations, internal and external ambient.*

**Бондар С. П.**

**Інститут педагогіки НАПН України**

**МЕТОДИ АКТИВІЗАЦІЇ НАВЧАЛЬНО-ПІЗНАВАЛЬНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ УЧНІВ  
ЯК ВАЖЛИВИЙ КОМПОНЕНТ ОСОБИСТІСНО-ОРІЄНТОВАНОГО НАВЧАННЯ**

*В статті аналізуються негативні наслідки примусового характеру навчання, розглядаються методи навчання, які активізують навчально-пізнавальну діяльність учнів: їх сутність, переваги, класифікація.*

***Ключові слова:** активізація навчально-пізнавальної діяльності учнів, особистісні знання учня, примусовий характер навчання, методи активізації навчально-пізнавальної діяльності, сутність, класифікація.*

Основна парадигма сучасної освіти – це її орієнтованість на особистість. Освіта – це перш за все, становлення людини, знаходження самого себе, свого образу, неповторності й індивідуальності. Дати освіту людині – це значить допомогти їй стати суб'єктом культури, навчити життєтворчості. Особистісно орієнтована освіта – це *не формування* особистості із завданими зовні властивостями і характеристиками, а *створення необхідних умов* для її розвитку у відповідності до внутрішніх закономірностей її генезису, прояв в повній мірі себе, реалізація своїх творчих можливостей. Серед цих умов чільне місце займають методи активізації навчально-пізнавальної діяльності учнів.

Концептуальною основою нової педагогіки є твердження, що людина – це саморозвиваюча система, так як усе, що людина здобуває зовні, вона пропускає через свою свідомість і свою душу. Всі зміни в системі освіти розглядаються в контексті вдосконалення особистості, творення людини на кожному етапі навчання, на уроці, на занятті.

Сучасна освіта – це освіта для людини. Її стержень – розвиваюча, культуротворча домінанта, виховання відповідальної особистості, яка здатна до самоосвіти і саморозвитку, вміє використати набуті знання і вміння для творчого розв'язку проблем, уміє аналізувати і опрацьовувати різноманітну інформацію, прагне змінити на краще своє життя і життя своєї країни. Завдання школи – «виростити» людину, здібну до культурного творення, продуктивного діалогу з природою і з соціумом.

Розглядаючи проблему активізацію навчальної пізнавальної діяльності учнів, ми