

## ВДОСКОНАЛЕННЯ СПОСОБІВ ОРГАНІЗАЦІЇ ГРУПОВОЇ СПОРТИВНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ТА СПІЛКУВАННЯ У СТУДЕНТСЬКИХ КОМАНДАХ З ІГРОВИХ ВИДІВ СПОРТУ

Валентина АНДРІЯНОВА, Юрій ЧОВНЮК

*Київський національний університет будівництва і архітектури*

**Постановка проблеми.** Найважливішими факторами, які впливають на структуру спілкування у сфері фізичного виховання студентів ВНЗ, є способи організації їх групової діяльності, до яких у першу чергу відносяться стихійно і не стихійно встановлені й впорядковані форми керівництва. У першому випадку справа йде про лідерство, у другому – про офіційне керівництво у межах соціальної організації.

Лідерство – це механізм, який склався історично для вирішення соціальної потреби людей у організації своєї діяльності, що сприяє досягненню групових цілей у оптимальні строки й з оптимальними результатами.

Важливими задачами соціально-психологічних досліджень лідерства можна вважати аналіз різноманітних аспектів керівництва діяльністю (студентської) групи; аналіз наукової організації управлінської праці, організації підготовки й підвищення кваліфікації управлінських кадрів; вивчення особистості керівників різних колективів; виявлення необхідних характеристик керівників певних груп; встановлення правильних взаємовідносин між керівником і членами колективу з метою досягнення максимальної ефективності діяльності й стимулювання розвитку їх творчої активності й самодіяльності. Сюди ж, безумовно, відносяться задачі групової динаміки, групової психології і психологічної підготовки у спортивно-ігрових колективах і т.д.

Серед численних проблем керівництва найбільшу актуальність з точки зору необхідності дослідження набувають ті, котрі пов'язані з визначенням місця й ролі людського, психологічного фактору у загальній системі організації і управління фізичним вихованням. Питання керівництва не можуть зводитись до вирішення виключно економічних, технічних чи спеціальних задач у сфері фізичного виховання. Немає таких економічних та технічних задач, які б не вимагали врахування психологічного фактору, мобілізації волі, свідомості і енергії людей. Це надає особливого значення процесу керівництва, і у певних аспектах зближує його з лідерством. Разом з тим між поняттями „керівництво” і „лідерство” існують певні відмінності.

**Метою даної роботи** є вдосконалення способів організації групової спортивної діяльності та спілкування у студентських командах з ігрових видів спорту на основі методології, методів та прийомів соціальної психології фізичного виховання.

Відомо, що групова спортивна діяльність передбачає існування різних типів організаторів (тренер, капітан команди, лідер) [1]. Спортивну команду очолює *керівник – тренер*, який є її членом, що набув право та вміння спрямувати діяльність команди на ефективне виконання завдань, які стоять перед нею. Статус тренера у спортивному колективі двоякий: з одного боку, безсумнівно, що успіх команди зазвичай визначається його діяльністю. З

іншого, навіть при позитивній оцінці діяльності тренера в цілому можуть бути випадки, коли інші члени команди при невдачі починають шукати її причини у помилкових діях свого керівника. Тому правильні взаємовідносини між тренером і спортсменами повинні бути золотою серединою між двома вкрай небажаними ситуаціями: 1) коли тренер є „своєю” людиною, яка набула прихильності тим, що закриває очі на слабкості та недоліки гравців; 2) коли тренер за допомогою зловживань дисциплінарними методами намагається побудувати свій авторитет на почуттях остраху.

Авторитет тренера досить важливий як для його власного статусу у колективі, так і для очолюваної ним команди. Формально авторитет тренера визначений правовими нормами. Однак значно більш складним є питання про особистий авторитет, котрий складається із наявності у тренера чіткої програми діяльності команди; його особистої компетентності; знання проблем, пов'язаних з реалізацією програми, і готовності нести відповідальність за результати і методи роботи; вмілого підходу до гравців команди, якою він керує.

Чим більшою є невідповідність між значенням діяльності й роллю, яку відіграє тренер, тим нижче його фактичний авторитет. Сучасний тренер повинен мати не тільки високий рівень професійних знань, але й розуміти тенденції групової спортивної діяльності, мати уяву про організацію й управління і, найголовніше, вміти працювати з людьми.

Організаторські здібності керівника багато у чому визначають успіх діяльності команди у цілому. Людину, яка не має їх, навіть за умови знання нею своєї справи – недоцільно, а іноді навіть шкідливо призначати на тренерську посаду. Не можна забувати про відповідальність, яка покладається на будь-якого тренера. Якщо у команді немає дисципліни і тренер не здатний збудити у гравців інтерес до знань, то діяльність команди приречена на невдачу. І це природно, бо напруженість у відносинах й виникаючі конфлікти у кожному випадку негативно впливають на ефективність дій колективу, більше того, у кінцевому результаті команда може навіть „розвалитись”.

Другою офіційною особою, керівником у (студентській) спортивній команді є *капітан команди*, який повинен бути першим помічником тренера у всіх справах колективу.

Найбільш оптимальним варіантом розподілу обов'язків тренера й капітана є такий, при якому у функції тренера входять: ініціатива, зовнішня організація та визначення діяльності команди, а у функції капітана – організація виконання та керівництво внутрішніми справами команди. Капітан команди є не тільки її керівником, але й гравцем, впливаючи при цьому як на організацію ігрової взаємодії, так і на формування кожного зі спортсменів як особистості. Тому абсолютно неприпустимим є недооцінка можливостей капітана команди й відношення без належної уваги до процесу його становлення та вдосконалення як особистості.

У більшості випадків капітаном команди обирають найбільш досвідченого гравця, або лідера однієї з ланок команди, або лідера команди у цілому. Разом з тим, у період позаігрового спілкування у (студентських) спортивних командах на роль лідера може претендувати не капітан, а інший гравець чи декілька гравців. Зрозуміло, що це явище не розцінюється позитивно, бо, не маючи достатнього впливу на інших членів команди у період позаігрового спілкування, капітан команди

не може розраховувати на успіх своєї діяльності у ролі лідера команди у цілому. Тому слід вважати, що оптимальним варіантом є такий, коли капітан команди є незамінним її лідером. При висуненні гравця на роль капітана необхідно враховувати не тільки його спортивні досягнення, взаємовідносини з членами групи, але і організаторські здібності.

На жаль, часто до вибору капітана підходять формально й покvapливо чи навіть під тиском тренера або якоїсь іншої офіційної особи. Зазвичай капітаном обирають того спортсмена, котрий найбільш тривалий час грає у команді, або той, хто відповідає вимогам лідера лише у період дозвілля. За такої ситуації питома вага впливу капітана на інших членів (студентської) спортивної команди незначна і вся його діяльність зводиться до виконання незначних функцій, які не відображаються суттєво на формуванні структури міжособистісних відношень всередині команди.

За стилем типи керівництва зазвичай підрозділяють на авторитарний, або авторитарний, демократичний та нейтральний. Керівник-автократ видає накази і наполягає, щоб їм підкорялись; визначає діяльність окремих груп, не питає їх думку; не надає детальної інформації про наміри на майбутнє, а просто вказує групі, що є її найближчою задачею; за власною ініціативою виносить догани чи заохочує членів групи; більшу частину часу тримається подалі від групи.

У протилежність йому керівник-демократ видає накази тільки після виявлення думки групи; піклується про те, щоб діяльність групи була розроблена у ході загальної дискусії й схвалена групою; ніколи не вимагає від людей, щоб вони щось виконували, не маючи уявлення про довгострокові плани, здійсненню котрих повинна слугувати їх робота; вважає усяку догану чи заохочення справою групи і, зрозуміло, приймає участь у роботі як член цієї групи.

Авторитарний керівник, перешкоджаючи особистій участі членів групи у найшвидшому досягненні цілі, вважає, що його керівництво є необхідним для довготривалого функціонування групи. У дуже маленькій групі у нього є можливість встановлювати відношення з кожним з її членів. Однак при збільшенні чисельності групи цей керівник віддаляється від них, і структура групи стає такою, що він має прямі контакти тільки з керівником, що знаходиться на ступінь нижче від нього і так далі.

Нейтральний тип керівництва характеризується відсутністю контролю над групою: кожному члену дозволено у значній мірі діяти без узгодження з іншими. При цьому діяльність групи стає менш якісною, багато часу втрачається на різноманітні аргументації й особисті дискусії, чіткість цілей і задач відсутня.

Зараз ще досить важко стверджувати про переваги того чи іншого типу керівництва. Однак цілком очевидно, що жоден з них, окремо узятий, не можуть вирішити усіх питань, пов'язаних із досягненням ефективності діяльності малої групи, оскільки змістовні задачі різні у різних сферах життя і вимагають досить гнучких методів керівництва. Тому сьогодні можна казати лише про найбільш оптимальне їх сполучення, взаємну заміність та раціональну рухливість. На думку авторів даної роботи, безглуздо зображати принцип авторитету абсолютно поганим, а принцип автономії абсолютно хорошим. І авторитет, і автономія – речі відносні, і область (сфера) їх застосування змінюється разом з різними фазами суспільного розвитку.

У студентських спортивних командах, наприклад, у підготовчий період цілком можливі елементи демократизму. У змагальному ж періоді і тим паче у процесі

самого змагання демократичний тип керівництва неприйнятний, а доцільним є автократичний тип керівництва. У ці періоди саме тренер, і тільки він, є тією особою, яка бере на себе всю відповідальність за ефективність дій команди, і тому всі його розпорядження і вказівки вимагають неухильного виконання.

Однак реалізація автократичного керівництва можлива тільки за певних умов: тренер повинен мати достатню базу (наявність багатьох гравців високого спортивного класу чи багатьох гравців одного спортивного рівня, значну матеріальну базу, правильні взаємовідносини з вищими посадовими (керівними) організаціями й окремими керівниками і т.п.), а також бути більш компетентним, ніж гравці, у багатьох питаннях, які стосуються як спортивної, так і інших сфер діяльності, повинен користуватись повагою, авторитетом серед інших членів команди, бути для них прикладом й зразком відношення до дорученої справи. У іншому випадку цей тип керівника команди не дасть бажаних результатів.

Усі наведені вище положення однаково відносяться як до жіночих, так і до чоловічих студентських спортивних команд. Однак існують і деякі відмінності. Дослідженнями авторів, які були проведені у Київському національному університеті будівництва і архітектури на кафедрі фізичного виховання та спорту під керівництвом завідувача кафедри, к. п. н., професора Канішевського С.М., встановлено, що у жіночих студентських командах переважають авторитарні стилі керівництва. На нашу думку це пояснюється особливостями жіночого студентського спорту. Але сама авторитарність у жіночих командах не означає те ж саме, що у чоловічих. Авторитарність у жіночих студентських командах при наявності усіх атрибутів цього типу керівництва проявляється у значно більш м'яких формах.

Разом з тим, найбільш правильним буде твердження про те, що методи керівництва як у жіночих, так і у чоловічих командах у основному схожі. Вирішальними факторами є ігрові та особистісні особливості і якості тренера та гравців, а також структура міжособистісних взаємовідносин. Це відноситься не тільки до студентських команд вищих ліг, основною орієнтацією котрих є результат, але й до тих студентських команд (факультетів ВНЗ), основна орієнтація котрих – участь у змаганнях, причому навіть низького рівня. У останніх, як правило, переважає демократичний тип керівництва. Справа у тому, що члени таких студентських спортивних команд перш за все зацікавлені у існуванні всередині команди дружніх взаємовідносин. Будь-який прояв авторитарності викликає незадоволеність й призводить до того, що гравець одразу починає шукати вихід з ситуації, яка створилась, що може призвести до виходу з команди чи припинення спортивної діяльності.

У командах, які представляють собою певний проміжний ланцюг, виникає набагато більше труднощів при виборі методів керівництва. Це обумовлено, з однієї сторони, їх статусом, а з другої – контингентом спортсменів, які входять до ігрових складів. До складу таких команд входять зазвичай спортсмени, які раніше виступали у командах більш високого класу й завдяки низці причин припинили свою діяльність у них, і спортсмени, що перебували раніше у менш кваліфікованих спортивних командах й проявили там певні здібності й майстерність. Тут й прихована причина зіткнення думок і установок відносно найрізноманітніших аспектів (студентської) спортивної діяльності. Ефективність дій таких команд у найбільшій мірі залежить від вміння й гнучкого поєднання тренером авторитарних і демократичних методів керівництва. Тому питання, котрі стосуються керівництва студентськими спортивними командами

умовно названого середнього ланцюга, заслуговують більш детального й глибокого вивчення.

До числа організаторів, діючих у студентській спортивній команді, відноситься і *лідер команди*. Питання формування лідера пов'язане зі всіма аспектами формування особистості. Для того, щоб у студентській спортивній команді почав діяти лідер, необхідним є співпадіння його уяви про норми й цінності з уявами більшості інших студентів-спортсменів. Лідер студентської спортивної команди ніби поєднує в собі у певній мірі очікування усіх членів команди, які входять до її ігрового складу. Тому висування на цю роль характеризується тим, що гравці обирають і залишають тільки таких лідерів, котрі у основному виправдовують їх довіру. Молодий чи недостатньо досвідчений студент-спортсмен з лідерським потенціалом може залишатись у тіні до тих пір, поки він не отримає необхідної технічної, тактичної чи іншої кваліфікації чи не накопичить достатнього досвіду, щоб зайняти лідерські позиції.

Особистість обраного лідера залежить від особистостей „керованих”, котрі невідомо ї, більш того, часто несвідомо підкоряються його керівним діям.

Зазвичай лідером стає найсильніший гравець студентської спортивної команди. І якщо прийняти до уваги, що найсильнішими гравцями зазвичай вважаються найсильніші гравці нападу, то стає зрозумілим тлумачення членами студентської спортивної команди терміну „лідер” тільки у поєднанні з найбільш ефективним студентом-спортсменом, діючим у структурі ігрового спілкування. При цьому зазвичай до уваги майже зовсім не приймається вплив і значення позаігрових міжособистісних взаємовідносин між членами студентської спортивної команди. Такий стан речей по своїй суті є неправильним і, у свою чергу, є наслідком неточного тлумачення терміну „лідер студентської спортивної команди”.

Лідером команди може бути й не найсильніший гравець, а спортсмен, який є лідером у позаігровому спілкуванні.

Лідером у студентській спортивній команді повинен бути той, хто чітко розуміє задачі, які стоять перед нею, і бачить шляхи їх досягнення, діючи при цьому на більш високому рівні у порівнянні з іншими гравцями. Адже для того, щоб той чи інший студент-спортсмен проявив ініціативу, необхідну для виконання лідерських функцій, він повинен, по-перше, розуміти, що виконання таких функцій необхідне, а по-друге, він повинен відчувати, що зможе їх виконати.

Студентська спортивна команда представляє собою дуже динамічну структуру, котра досить часто змінюється під впливом різноманітних внутрішніх та зовнішніх чинників. Ці зміни можуть розглядатись не тільки у відповідності з виникненням короткотермінових ситуацій, але і у зв'язку з якісною зміною команди у цілому при переході від одного періоду її діяльності до іншого. У результаті зміни структури міжособистісних взаємовідносин у студентській спортивній команді, принципів і організації керівництва чи з інших причин у ній наступає й видозміна механізму лідерства, пов'язана з висуванням на роль лідера студентської спортивної команди іншого її члена. При цьому особливості психіки лідера багато у чому обумовлені властивостями його особистості. Крім того, процес становлення лідера як ефективного діяча йде у взаємозв'язку з його бажанням виділити себе серед своїх партнерів, оскільки він вважає, що перевершує їх у найбільш важливих, на його думку, якостях.

Особливо часто нові лідери висуваються при наявності нестійкості

всередині студентської спортивної команди чи тоді, коли тренер не виконує належним чином свої функції. У тому випадку, якщо лідер залишився попередній, можна передбачити зміну його поведінки у відповідності зі зміною ситуації, навіть у сторону підвищення ефективності його діяльності. У першу чергу це відноситься до лідерів, котрі з'явилися у критичних для студентської спортивної команди умовах. Такі лідери діють у команді досить тривалий час і їх дуже важко замінити.

Зміна лідера у студентській спортивній команді – досить складний для колективу процес, який у даному випадку протікає швидко, а у іншому, що зустрічається набагато частіше, повільно. І від його позитивного завершення багато у чому залежить подальша спортивна доля тієї чи іншої студентської команди, оскільки при чіткому виділенні лідера тренер може скористатись його авторитетом і впливом з метою налагодження взаємовідносин та взаємодій у команді (наприклад, при визначенні нових тактичних схем гри, комплектування ланцюгів команди і т.д.). Більше того, він може зміцнити положення лідера офіційно, сприяючи висуванню лідера у капітани.

Дуже важливим є питання про співвідношення лідерства і керівництва у студентській спортивній команді (ССК). Дії лідера й тренера ССК мають спільні точки перетину і, як правило, єдиною кінцевою метою. Лідер ССК виступає ведучим не завжди, у той же час тренер повинен знаходити вірне рішення у будь-якій ситуації. Невиконання тренером хоча б однієї відповідної його статусу керівника функції може дати можливість висунутись і зайняти керівне положення лідеру колективу, який зміг виконати цю функцію.

Вплив лідера охоче сприймається студентами-спортсменами, оскільки він висувається колективом, у той же час як тренер зазвичай призначається, а це у певній мірі може перешкоджати встановленню нормальних взаємовідносин між ним і іншими членами ССК. Вплив лідера на студентів-спортсменів буває більш ефективним, ніж керівництво „зверху”.

Що стосується ролі лідера у різних періодах функціонування ССК, то його діяльність у значній мірі визначає успіх команди у змагальному періоді й особливо у процесі самого змагання. У ряді випадків вплив лідера ССК може виявитись навіть більш вагомим ніж вплив тренера і капітана команди. Це найбільш характерно для команд, які складаються зі спортсменів, що не мають достатнього ігрового досвіду й не мають високого рівня спортивної майстерності, але досить вірогідно, що така ситуація можлива й у командах більш високого спортивного класу.

У ССК можна виділити декілька варіантів зв'язків, що стосуються механізмів лідерства, за ознакою місця у процесі лідирування, а саме:

тренер – капітан команди – лідер; тренер – лідер – капітан команди; капітан команди – тренер – лідер; капітан команди – лідер – тренер; лідер – тренер – капітан команди; лідер – капітан команди – тренер.

Класичним варіантом, зрозуміло, слід вважати перший, коли тренер команди здійснює керівництво і контроль за діяльністю усього колективу і кожного його члена зокрема, капітан команди є його помічником, керівником гри безпосередньо на спортивному майданчику і провідником ідей й установок тренера, а лідер сприяє їх ефективному втіленню. У більшості випадків існує деяка розбіжність цих теоретичних положень з реальністю. Іноді, завдяки позиції тренера чи за інших причин, першорядного значення набуває капітан команди, а у ряді випадків і лідер,

причому у питанні пріоритету часто вирішальним фактором виявляється ефективність їх діяльності. У таких випадках ми маємо складну структуру, яка не завжди позитивно проявляє себе у психологічному кліматі ССК.

Абсолютно очевидним є те, що дослідження керівництва й лідерства у ССК, їх динаміки, особливостей і специфіки функціонування у інших спортивних командах й у сфері фізичного виховання в цілому не вичерпує усього розмаїття способів організації групової діяльності і спілкування у ССК. Разом з тим аналіз тільки деяких сторін керівництва і лідерства у ССК виявляє велику кількість практичних і наукових проблем, які вимагають комплексного вирішення за допомогою фахівців в різних галузях знань, провідне місце серед яких, безумовно, належить соціальним психологам фізичного виховання.

Якщо зводити вказані вище дослідження ССК до моделі малих груп, то можна з'ясувати наступне.

У динаміці групового життя взаємовідносини, а також взаєморозуміння, взаємоузгодженість можуть набувати більшого значення, ніж вміння, навички, майстерність усіх окремо узятих учасників групи. Автори даної роботи встановили, що у спортивних іграх студентства взаєморозуміння, узгодженість дій, взаємне схвалення і заохочення гравцями один одного дозволяють ССК, котрі стоять нижче за ознакою майстерності, перемагати більш висококласні, але без взаємного розуміння команди. Звичайно, ця закономірність діє тільки до певної межі, але все ж вона існує. Дезорганізація у ССК призводить до „знерухомлення” її структури, що робить групу недієздатною адекватно реагувати на вимоги, які до неї висувуються, і швидко перебудовуватись у відповідності з тими завданнями, які вирішуються у даний момент часу. На таку небезпеку вказує, зокрема, П.А. Новиков (1968), який досліджував спортивні екіпажі за допомогою методики „гомеостат”. За допомогою цієї методики були встановлені чотири типи поведінки людей в умовах групової діяльності, що в деякій мірі дозволяє регулювати й оптимізувати процес спілкування для спільних дій. Однак ніяк не можна погодитись з тим, що за допомогою цієї методики у принципі можна вирішити важке завдання створення об'єктивних спроб на колективізм. Ця проблема вимагає комплексного вирішення за допомогою найрізноманітніших методик, а також детального розгляду усіх складових соціально-психологічної сумісності групи як відображення її здатності ставати саморегульованим колективом.

Дуже важливим є й поняття соціально-психологічного клімату як одного з компонентів внутрішньої структури малої групи. Він визначається стійким настроєм останньої, від якого залежить ступінь активності групи у досягненні цілей, які перед нею стоять. Великий інтерес викликає і соціально-психологічна атмосфера групи (ССК), яка не завжди чітко усвідомлюється завдяки тому, що має меншу у порівнянні з психологічним кліматом стійкість. На її розвиток у значній мірі впливають зовнішні відносини групи (ССК), які складаються із взаємовідносин спортсменів-студентів з судьями, глядачами та інше. Але цілком особливе місце займають структура і зміст взаємовідносин студентів-спортсменів і тренерів, керівників і підлеглих у інших фізкультурних організаціях, які нерідко грають вирішальну роль у процесі усієї діяльності.

За досить тривалої взаємодії у процесі спільної діяльності у групі складаються певні групові норми, які виконують функцію регулятора й використовуються як критерій для вибору способів поведінки. Більш того, сукупність норм, що лежать у

основі різноманітних дій будь-якого колективу, може розглядатись як культура даної групи (ССК).

Прийняття групових норм, взаємна прихильність членів групи створюють основу для її високої згуртованості, яка проявляється у взаємній допомозі та взаємній відповідальності учасників. В.В. Давидов [3] виділяє декілька факторів, які характеризують прихильність індивіда до даної групи (ССК): 1) значущість групи для індивіда, обумовлена як ідеологічними і моральними цінностями групи, так і її здатністю задовольнити потреби індивіда; 2) конкурентна значущість інших груп; 3) відчуття єдності долі з іншими учасниками групи; 4) відчутний престиж групи. Ефективність групових дій пов'язана з характером зв'язків їх виконавців. При цьому найкраще вирішення проблем досягається не за ієрархічної структури, а при більш гнучкій ситуативно змінній структурі.

Членів кожної фізкультурно-спортивної малої групи (ССК) об'єднує спільна мета й установка на спільне її досягнення, що, у свою чергу, породжує взаємну синхронність їх дій. Тому група не може обмежуватись лише розподілом функцій між членами. У неї існує багато засобів для того, щоб управляти поведінкою індивіда, використовуючи його внутрішні можливості. Цю задачу група (ССК) вирішує за допомогою постійно діючого регулятора, який складається з трьох елементів: вимога до індивіда, фіксація фактичної його поведінки й оцінка відповідності цієї фактичної поведінки вимозі. Механізмом регулятора поведінки індивіда є групова (ССК) думка, яка виражається у тому, що саме вона організує дію інших механізмів у певному напрямку і надає їх дії соціально-значущий характер. У ході оцінки фактичної поведінки осіб, які утворюють групу (ССК), виявляються ті, хто найкращим чином відповідає вимогам групи. Ці особи можуть виступати у якості приклада, зразка для всіх інших членів, даючи тим самим групу додатковий механізм мобілізації.

### Висновки

1. Кожна конкретна мала група (ССК) чи окремий колектив у сфері фізичного виховання має надзвичайно важливі виховні можливості. Неважко встановити, у якій мірі члени певних груп повинні розвивати свою поведінку, установки, мотивації і т.п., якщо вони хочуть відповідати дійсності чи очікуваним вимогам. У цьому й полягає справжня сила виховання. Людей формують завдання й колективи, які вирішують ці завдання.
2. Для успішного виховання колективу і окремих його членів вихователь (тренер, викладач, керівник) повинен ставити перед ними правильні завдання й пред'являти відповідні вимоги щодо оптимального їх вирішення. Виховний вплив колективу може бути виражений у зміні поведінки людини, деяких рис її характеру, установок, що склались у минулому, відношення до ряду явищ, що не відповідають принципам моралі, прийнятним для даного колективу. І, звичайно, цей вплив сприяє виникненню й розвитку нових форм спілкування з людьми.
3. Ще одним показником малої групи (ССК) є її розмір. Саме по собі поняття „мала” є досить відносним. Аналіз результатів різних дослідників свідчить про те, що розмір групи суттєво впливає на умови формування її психологічного статусу.
4. Межі малих груп (ССК) визначаються приблизно від двох до сорока чоловік, що передбачає зміст і спрямованість науково-практичних розробок.
5. До основних показників малої групи можна віднести її згуртованість, яка



характеризує кількість і характер емоційних зв'язків між членами групи. Згуртованість ССК чи колективу фізичної культури визначається й цілою низкою показників, найважливішими з яких є морально-вольові якості і свідомість їх членів, висока ідейна переконаність і рівень виховної роботи у групі, мотиваційне тяжіння до групи, ціннісні орієнтації та ін.

6. Важко переоцінити значення дослідження малих груп (ССК, зокрема), способів організації групової діяльності, спілкування у них та їх вдосконалення методами соціальної психології фізичного виховання. Воно не тільки сприяє вирішенню важливих й актуальних проблем фізичного виховання, зв'язаних з формуванням і розвитком колективу і особистості, їх взаємних відносин, групової динаміки і т.д., але й вносить цінний внесок у створення спеціальної соціально-психологічної теорії. Роль малої соціальної групи не зводиться лише до створення фону, на котрому розгортається взаємний вплив індивідів. Мала група (ССК) має специфічні механізми регулювання поведінки своїх членів, певної орієнтації їх думок та почуттів.

### Література

1. Гончаров В.Д. *Человек в мире спорта (социально-психологические аспекты)*. – М.: Физкультура и спорт, 1978. – 96с.
2. Новиков П.А. *Психофизиология групповой спортивной деятельности*. – В сб.: *Психологическая подготовка спортсменов различных видов спорта к соревнованиям*. – М., 1968.
3. Давыдов В.В. *Современная общая психология и психология спорта//Теория и практика физической культуры*. – 1975. – №2.

---

## THE IMPROVEMENT OF SPORT ACTIVITY GROUP ORGANIZATION MANNERS AND PERSONAL CONTACTS AT THE STUDENT GAME'S TEAMS

Valentina ANDRIJANOVA, Yuiry CHOVNJUK

*Kiev National University of Construction and Architecture*

**Abstract.** The improvement of sport activity group organization manners and personal contacts at the student game's teams is discussed. One may use for these aims the methods of social psychology of physical education as well.

**Key words:** physical education, social methods, psychology methods, game's teams, personal contacts.

---