

Наступна техніка, малювання долоньками. Педагог показує учням, як нанести фарбу на долоню з допомогою пензля і пропонує зробити на аркуші різні відбитки долоньок. Після цього педагог просить учнів пофантазувати, на що схоже отримане зображення, і домалювати його деталі фломастером, ручкою, кольоровими олівцями або пальчиками. В процесі такого виду малювання, учні виражають свої емоції вербально, тож вчитель може прослідкувати за емоційним станом кожного учня. Таким чином, учні створюють зображення індивідуального характеру та вчать креативного мислення.

Цікава ще одна техніка – монотипія. На чисте скло наносять фарбу та мильний розчин. Кладуть на скло аркуш паперу. Розгладжують його зверху руками. Обережно знімають аркуш. Розглядають отримане зображення та деталізують його за допомогою маркерів чи фломастерів. Таким чином, учні створюють зображення індивідуального характеру та вчать креативного мислення. [3].

Отже, творча уява учнів формується у процесі застосування та відтворення нетрадиційних художніх технік, які не тільки забезпечують дружню співпрацю на уроках, але й дають поштовх для творчого самовираження кожної дитини.

Список використаних джерел

1. Ястремська Н. В. Розвиток уяви учнів перших і других класів [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://enpuir.npu.edu.ua/bitstream/123456789/24071/1/Yastremska.pdf>
2. Джафарова О. Нетрадиційні художні техніки у творчому самовираженні молодших школярів [текст] / О. Джафарова // Мистецтво та освіта. – 2012. – № 3. – С. 38 – 43.
3. Дідик О. В. Незвичайні художники. [текст]: нетрадиційне малювання. / О. В. Дідик // Розкажіть онуку.– 2012. – № 1-2. – С. 139 – 140.

ДОБОШ О.М.
Мукачівський державний університет, Україна

МЕТОД ТІМБІЛДІНГУ В УПРАВЛІНСЬКІЙ ДІЯЛЬНОСТІ КЕРІВНИКА ЗАКЛАДУ ДОШКІЛЬНОЇ ОСВІТИ

Упродовж останніх років зроблено важливі кроки для розбудови дошкільної освіти. Кожен заклад освіти функціонує як система взаємин членів колективу. Ефективність і результативність управління колективом значною мірою залежать від того, які методи використовують керівники для досягнення поставлених завдань.

Одним із таких методів є тимбілдинг в організації управлінської діяльності керівника ЗДО та в організації педагогічного колективу закладу. Командний метод роботи є більш ефективним в управлінні колективом у сучасних умовах реформування галузі освіти.

Проблеми тимбілдингу, процесу формування команд перебувають у полі зору учених В. Боковець, О. Виноградової, О. Гавриш, М. Гелерт, В. Горбунової, Л. Карамушки, О. Сорочан, та ін.

Тімбілдинг є тим комплексним заходом, який спрямований на зміцнення команди та покращення взаємодії в колективі, позаяк в будь-якому закладі, незалежно від бажань керівництва, існує складна схема неформальних стосунків, що здійснюють великий вплив на якість спільної роботи і ефективність діяльності колективу в цілому. Однією з найважливіших функцій тімбілдингу є виявлення несумісних людей і визначення способів їх неконфліктної взаємодії.

Тімбілдинг (від англ. «team building») в буквальному сенсі означає «побудова команди» [1]. Командне «будівництво» спрямоване на створення груп рівноправних фахівців різної спеціалізації, які спільно несуть відповідальність за результати своєї діяльності і на рівних підставах здійснюють розподіл праці в команді. Також тімбілдинг, у більш вузькому сенсі, розглядається як активний корпоративний відпочинок, спрямований на згуртування колективу чи команди [2].

Сьогодні ж тімбілдинг дозволяє торкнутися таких аспектів роботи з колективом, як: розвиток командного духу в роботі співробітників ЗДО; можливість виявляти і реалізовувати особистісний потенціал співробітників; вказує на помилки в спілкуванні, що породжують взаємне нерозуміння між членами робочого колективу ЗДО; допомагає знайти варіанти вирішення конфліктних ситуацій; розвиває здатність швидко приймати рішення в критичних і нестандартних ситуаціях; виховує в колективі довіру до ЗДО і один до одного; є вагомим методом нематеріальної мотивації персоналу, який дозволяє співробітникам відчувати увагу керівництва до кожного її співробітника, що, в кінцевому результаті, дозволяє створити згуртований та креативний колектив однодумців [3,4].

Тімбілдинг – це робота, яка спрямована на об'єднання і заохочення членів групи до спільної результативної діяльності. Використовують тут різноманітні засоби і форми роботи: ігри, тренінги та інші заходи, спрямовані на формування командного духу.

Головний рушій тімбілдингу – це гра. Вона розслабляє та налаштовує на неформальний лад. Серед ігор, спрямованих на згуртування, виділяють декілька: *для знайомства*. Наприклад, кожен учасник називає своє і прикетник на першу букву імені, а кожен наступний, перед тим як називати свої дані, повторює попередні; *для активізації*. Наприклад, весела гра, в якій видаючи звук певної тварини, потрібно знайти собі пару; *на командоутворення*. Наприклад, проблемні ситуації з яких вони повинні знайти спільний вихід; *для рефлексії та підведення підсумків*. Учасники обговорюють тренінг, вказують на те, що сподобалось, не сподобалось, висловлюють побажання [5].

Метою тімбілдингу є створення об'єднаної команди, усунення проявів конкуренції та формування відчуття спільної справи. Однак, слід пам'ятати, що використання конкурсних вправ неодмінно створює ситуацію, за якої у нас є переможці та переможені. А це може стати причиною непотрібного суперництва. Тому краще зосередитись на тих видах діяльності, що спрямовані на об'єднання групи і колективу [6].

Існує маса варіантів веселого і ефективного тімбілдингу для співробітників: *спорт*. Змагання команд в спортивних іграх: футбол, пейнтбол; *квест*. В квесті

організуються ситуації, які потребують застосування професійних навичок: спільне прийняття рішень, підтримка один одного; *на природі; настільні ігри*. Гра підкидає учасникам несподівані проблемні ситуації, які потрібно колективно вирішити [3].

Щоб підвищити якість командної роботи, необхідне проведення інформаційної роботи щодо ознайомлення персоналу ЗДО з особливостями тимблдингу, його перевагами, обмеженнями та специфікою його впровадження саме в системі освіти.

Таким чином, використання методу тимблдингу є на сьогодні одним з важливих аспектів в управлінні персоналом, дає змогу згуртувати команду, виявити потенційних лідерів, формувати й просувати корпоративний імідж, вирішити проблему неефективної спільної праці колективу.

Список використаних джерел

1. Тимбилдинг [Електронний ресурс] – режим доступу до ресурсу: <http://ru.wikipedia.org/wiki/Командообразование>
2. Корпоративные тренинги, тимбилдинг [Електронний ресурс] – режим доступу до ресурсу: <http://www.teambuildingpro.ru/teambuildings/>
4. Тидор С. Н. Психология управления: от личности к команде / С. Н. Тидор. – Петрозаводск: Периодика, 1997. –256с.
5. Технології роботи організаційних психологів: [навч. посіб. для студентів вищ. навч. закл. та слухачів ін-тів післядиплом. освіти] / за наук. ред. Л. М. Карамушки. –К.: ІНКОС, 2005. –366с.
6. Гра – інструмент тимблдингу [Електронний ресурс] – режим доступу до ресурсу: <http://gameblog.woc.org.ua/gra-jak-instrument-teambuildingu/>
7. 6 вправ для тимблдингу [Електронний ресурс] – режим доступу до ресурсу: <https://naurok.com.ua/post/6-vprav-dlya-timbildingu>

ДОБРА К.Ю.,
БАРЧІ Б.В.

Мукачівський державний університет, Україна

ПРОФЕСІЙНЕ САМОВИЗНАЧЕННЯ ОСОБИСТОСТІ

Національна система освіти є ключовим елементом розвитку суспільства та держави. Метою політики нашої держави щодо розвитку освіти є створення умов для формування зрілості майбутнього фахівця з вищою освітою та постійного саморозвитку особистості в процесі професійної самореалізації. Професійне становлення є важливим етапом розвитку особистості, який характеризується поетапним формуванням професійно важливих якостей та особистісним розвитком суб'єкта майбутньої професійної діяльності. Важливе місце в професійному становленні особистості належить власне професійному самовизначенні [1].

Проблема професійного самовизначення довгий час не розглядалася і не вивчалася як самостійний напрям. Тривалий час питання профорієнтації ототожнювались з соціальним замовленням суспільства, щодо підготовки фахівців конкретних галузей.



МУКАЧІВСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

89600, м. Мукачево, вул. Ужгородська, 26

тел./факс +380-3131-21109

Веб-сайт університету: www.msu.edu.ua

E-mail: info@msu.edu.ua, pr@mail.msu.edu.ua

Веб-сайт Інституційного репозитарію Наукової бібліотеки МДУ: <http://dspace.msu.edu.ua:8080>

Веб-сайт Наукової бібліотеки МДУ: <http://msu.edu.ua/library/>