

дидактичні ігри сприяють розвитку пам'яті дітей старшого дошкільного віку за дотримання таких умов: використовувати різні види дидактичних ігор, організовуючи їх цілеспрямовано і послідовно, включаючи в усі види дитячої діяльності; проводити дидактичні ігри методично грамотно, навчаючи прийомів запам'ятовування; роботу проводити спільно з батьками.

Література

1. Антюхин А. В. Дидактические игры и их роль в старшем дошкольном возрасте. Москва : Просвещение, 1999. 96 с.
2. Загальна психологія / за заг. ред. С. Д. Максименка. Вінниця : Нова книга, 2004. 704 с.
3. Крамченкова В. О. Психодіагностика розвитку дошкільників: старший дошкільний вік. Харків : Ранок, 2013. 192 с.
4. Поніманська Т. І. Дошкільна педагогіка: навчальний посібник для студентів вищих навчальних закладів. Київ : Академвидав, 2004. 352 с.
5. Сорокина А. И. Дидактические игры в детском саду. Москва : Просвещение, 1992. 96 с.

Брик О. М.,

магістр психології, старший викладач

Кочаровський М. С.,

магістр фінансів, аспірант

Національний Університет «Києво-Могилянська Академія»

ТРЕНІНГ З ПРИЙНЯТТЯ РІШЕНЬ ТА ОСОБЛИВОСТІ СУЧАСНИХ ТРЕНІНГОВИХ ГРУП

Уміння прийняти ефективне рішення, зробити це в оптимальний спосіб, якісно та вчасно, завжди вважалось одним із найголовніших показників, що засвідчують рівень фахової, управлінської та психологічної компетентності керівника чи лідера. У наш час змін та трансформацій такі вміння та знання набувають особливої ваги. Саме тому зараз є вельми популярними соціально-психологічні тренінги (СПТ) відповідної спрямованості, на яких, як вважається, у процесі навчання практичних навичок комунікації та міжособистісної взаємодії

можна в безпечних та контрольованих умовах моделювати ситуації, що потребують використання конкретних навичок щодо прийняття рішень без необхідності негайно їх застосовувати на практиці.

Виходячи з вищенаведеного, видається цікавим та актуальним проведення узагальненого оглядового дослідження щодо особливостей сучасних груп на тренінгах з підготовки до прийняття рішень та особливостей ролі ведучого відповідних тренінгів, його взаємодії з групою. Таке дослідження, на нашу думку, сприятиме більш точному та детальному розумінню згаданих чинників та їх впливу на тренінговий процес, що є важливим як для вдосконалення тренінгових технологій, так і для професійного самовдосконалення власне тренерів.

Спираючись на власний багаторічний досвід тренерської роботи, у тому числі – практику тренінгового навчання лідерів, персоналу та дистриб'юторського загалу в MLM компаніях, а також проведення тренінгів для студентської аудиторії в ході відповідних навчальних курсів, що торкалися прийняття рішень, спостереження та дослідження різних психологічних аспектів взаємодії тренера та аудиторії, ми можемо зауважити, що на поточний момент усі групи, з якими нам доводилось працювати, як правило, відзначаються великою зацікавленістю в нових знаннях та інноваційних практиках щодо роботи з прийняття рішень, вони мають досить високу компетентність щодо тренінгових навчань і активну налаштованість на продуктивну тренінгову роботу, вирізняються значною працездатністю загалом та легко знаходять «спільну мову» як з тренерами, так і всередині групи [1]. Проте деякі особливості сучасних тренінгових груп можуть створювати і певні труднощі та проблеми в тренінговій роботі. Найважливішу частину цих проблем часто-густо створюють власна неготовність учасників тренінгових занять до змін та розвитку, іноді – небажання відмовитись від архаїчних, відпрацьованих форм роботи, ускладнене формальним ставленням до навчання та нерозумінням важливості ролей як тренера, так і учасника тренінгового заняття загалом [1].

Сучасні групи, як правило, мають високі вимоги щодо проведення СПТ, і ці вимоги можуть торкатися як змісту тренінгового навчання, так і тренінгової

процедури та розподілу ролей в ній між групою і тренером, зачіпаючи при цьому іноді і особистість самого тренера [3; 4]. І якщо, скажімо, вимоги щодо компетентності, досвідченості та психологічної культури тренерів, як і до якості самого тренінга та інноваційності його змісту є цілком справедливими та обґрунтованими, то не рідкісним є, на жаль, демонстративне намагання окреслити власну позицію як «глядача» або «споживача знань», і пов'язана із цим, хоча і в неявній формі, вимога від тренера задоволення глядацьких інтересів аудиторії, як і позиція «я сам все знаю краще за всіх», є неконструктивними та непродуктивними. Водночас такий стан речей може стати підґрунтям для формування конфліктної ситуації і нівелювання корисності самого СПТ, що є, безумовно, неприпустимим.

Утім, варто зазначити, що в ході тренінгу можливість виникнення конфлікту між ведучим тренінгу та групою існує завжди, що, власне, зумовлене самою природою тренінгового процесу. Тому слід зазначити, що для тренінгу з прийняття рішень позиція ведучого, його стиль керівництва групою і методи роботи стають особливо важливими [2], а роль відзначається складністю поставлених завдань, створюючи для тренера нові, не завжди передбачувані, виклики на всіх етапах проведення тренінгу. Усе це зумовлює додаткові вимоги до тренера, оскільки, окрім самоконтролю, широкого спектру навичок та вміння враховувати ситуацію, що склалась в групі, ведучий також має вміти справлятися з підвищеним конфліктогенним навантаженням та вміти змінювати власний підхід як до методів ведення тренінгу, так і до своєї власної ролі в тренінгу, залежно від динаміки, що демонструє тренінгова група [4].

Отже, за наявності такої кількості різнобічних та різноаспектних вимог до особистості тренера та особливостей виконуваної ним ролі, перед ним постає необхідність постійного підвищення своєї компетентності та опанування якомога більшою кількістю відповідних професійних навичок та методів для можливості їх подальшого успішного застосування в тренінговій практиці, для чого вельми придатними є відвідування відповідних семінарів, круглих столів, тренінгів для тренерів та інших фахових психолого-просвітницьких заходів.

Література

1. Блінов О. А. Особливості організації проведення психологічного тренінгу. *Вісник : збірник наукових статей Київського міжнародного університету*. Серія: Психологічні науки. Випуск 12. Київ : КиМУ, 2008. С. 9–23.
2. Келли Г., Армстронг Р. Тренінг прийняття рішень. Санкт-Петербург : Питер, 2001.
3. Лапыгин Ю. Н., Лапыгин Д. Ю. Управленческие решения. Москва : Эксмо, 2009.
4. Федорчук В. М. Тренінг особистісного зростання. Київ, 2014.

Гладченко І. В.,
*кандидат педагогічних наук,
старший науковий співробітник
Інститут спеціальної педагогіки і психології
імені Миколи Ярмаченка НАПН України*

ДИСТАНЦІЙНЕ НАВЧАННЯ УЧНІВ З ПОРУШЕННЯМИ ІНТЕЛЕКТУАЛЬНОГО РОЗВИТКУ: НОВИЙ ВЕКТОР СУЧАСНОЇ ПРАКТИКИ

З того часу, коли освітній ринок збагатився новими передовими технологіями, роль вчителя в дистанційному навчанні значно змінилася. Це детермінує мотивацію: спонукає сучасних педагогів підвищувати рівень професійних компетенцій щодо здійснення власної цілеспрямованої діяльності серед наявних технологій та відбору найбільш доцільного методу навчання учнів.

Освітній процес без особистості педагога неможливий, людині потрібна людина. І лише людина може навчити й виховати людину. Вочевидь, потреба учня в спілкуванні (вербальному, невербальному, віртуальному, інтерактивному тощо) з учителем є основою навчання. Водночас якісна комунікативна взаємодія між учнями та вчителями сприяє підвищенню успішності й ефективності освітнього процесу. Сучасні технології в освіті створені з метою полегшення праці педагога, слугують платформами обміну накопиченого досвіду. Саме тому педагогу слід правильно визначити оптимальну та дієву форму навчальної взаємодії.