

ТАВРІЙСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ІМЕНІ В. І. ВЕРНАДСЬКОГО

НАВЧАЛЬНО-НАУКОВИЙ ГУМАНІТАРНИЙ ІНСТИТУТ

КАФЕДРА ПСИХОЛОГІЇ І ПЕДАГОГІКИ



МАТЕРІАЛИ
МІЖНАРОДНОЇ НАУКОВО-ПРАКТИЧНОЇ
КОНФЕРЕНЦІЇ

**СУЧАСНА ПЕДАГОГІКА
ТА ПСИХОЛОГІЯ: МЕТОДОЛОГІЯ,
ТЕОРІЯ І ПРАКТИКА**

4–5 жовтня 2019 р.

м. Київ

ОРГАНІЗАЦІЙНИЙ КОМІТЕТ:

Іляшко Олександр Олександрович – директор Навчально-наукового гуманітарного інституту Таврійського національного університету імені В. І. Вернадського, доцент кафедри кримінально-правових дисциплін, к.ю.н.;

Виноградова Вікторія Євгенівна – завідувач кафедри психології та педагогіки Навчально-наукового гуманітарного інституту Таврійського національного університету імені В. І. Вернадського, к.п.н., доцент;

Максименко Сергій Дмитрович – директор Інституту психології імені Г. С. Костюка НАПН України, доктор психол. наук, професор, академік-секретар Відділення психології, вікової фізіології та дефектології НАПН України;

Біла Ірина Миколаївна – професор кафедри психології та педагогіки Навчально-наукового гуманітарного інституту Таврійського національного університету імені В. І. Вернадського, д.п.н., професор;

Костюченко Олена Вікторівна – професор кафедри психології та педагогіки Навчально-наукового гуманітарного інституту Таврійського національного університету імені В. І. Вернадського, д.п.н., доцент;

Романюк Людмила Василівна – професор кафедри психології та педагогіки Навчально-наукового гуманітарного інституту Таврійського національного університету імені В. І. Вернадського, д.п.н., професор;

Юрченко Віктор Іванович – доцент кафедри психології та педагогіки Навчально-наукового гуманітарного інституту Таврійського національного університету імені В. І. Вернадського, к.п.н., доцент.

Сучасна педагогіка та психологія: методологія, теорія і практика:

С91 матеріали міжнародної науково-практичної конференції, м. Київ, 4–5 жовтня 2019 р. – К.: Таврійський національний університет імені В. І. Вернадського, 2019. – 184 с.

ISBN 978-966-916-938-9

У збірнику представлено стислий виклад доповідей і повідомлень, поданих на міжнародну науково-практичну конференцію «Сучасна педагогіка та психологія: методологія, теорія і практика», яка відбулася на базі Таврійського національного університету імені В. І. Вернадського 4–5 жовтня 2019 р.

УДК 37.01+159.9(063)

ЗМІСТ

НАПРЯМ 1. ЗАГАЛЬНА ПЕДАГОГІКА. ІСТОРІЯ ПЕДАГОГІКИ

Го Сінхуа

Значення симфонічної музики для якісної освіти
майбутніх учителів Китаю8

Криворотько-Тайфур К. С.

Правове забезпечення учителів у Німеччині10

Мей Фан

До проблеми інформатизації музичної освіти за кордоном12

Михайличенко І. В.

Управління процесом гуманістичного виховання студентів
педагогічного коледжу14

Tverdokhlib T. S.

Reformation of pedagogical education in the ecclesiastical school of the Russian Empire
(the last quarter of the nineteenth century)18

Чжоу Ілей

Напрями дослідження мультикультуралізму у розвідках науковців Китаю21

Ямпольська М. І.

Ідеї В. О. Сухомлинського в контексті сучасної
Нової української школи23

НАПРЯМ 2. ТЕОРІЯ І МЕТОДИКА НАВЧАННЯ ТА ВИХОВАННЯ

Бєлка Є. О.

Педагогічні умови формування у студентів-першокурсників соціального
досвіду навчання27

Галацин К. О.

Принцип використання ігрової технології у формуванні комунікативної культури
студентів вищих технічних навчальних закладів29

Гончар Л. В.

Соціально-педагогічний супровід підвищення виховного потенціалу батьків
із сімей вимушених переселенців32

Кардаш І. М.

Формування виразності мовлення старших дошкільників
під час театралізованої діяльності35

Курчатова А. В.

Проблеми формування моральної поведінки дитини старшого дошкільного віку
в сучасних умовах38

Лясковська В. В.

Педагогічні умови використання арт-технологій у вихованні школярів41

Савчук Б. Ф. Організація сприймання сучасних фортепіанних творів на уроках музичного мистецтва	44
Тверда І. Т. Труднощі при вивченні англійської мови та шляхи їх вивчення	47
НАПРЯМ 3. ПРОФЕСІЙНА ОСВІТА: ТЕОРІЯ, МЕТОДОЛОГІЯ, ПРАКТИКА	
Alekseienko R. V., Rysovana L. M., Grankina S. S., Shuba I. V. Gender differences relating to the influence of representative student's systems of KhNMU	51
Бабишена М. І. Мовленнєва діяльність як фактор формування професійного іміджу особистості	54
Бобирєва О. С. Творчість як важлива умова педагогічної майстерності сучасного вихователя закладу освіти	56
Волошинов С. А. Вплив тенденцій розвитку морського транспорту на підготовку майбутніх морських фахівців	58
Дауді А. М., Білянська М. М. Деякі аспекти дослідження професійного типу особистості майбутніх учителів біології.....	61
Дін Юйцзін Самопроектування у підготовці майбутнього професіонала	63
Дрозіч І. А. Школа професійної майстерності як засіб розвитку професійної компетентності майстра виробничого навчання	65
Заїка А. О. Упровадження цифрових технологій в освітній процес підготовки майстрів виробничого навчання.....	69
Зевако В. І. Вивчення лексики на позначення професій з української мови як іноземної (практичні матеріали)	72
Казакова О. М. Підходи до розвитку медіакомпетентності педагогів у системі післядипломної освіти	74
Козлов Д. О. Формування медіакомпетентності майбутнього керівника закладу освіти в процесі магістерської підготовки.....	77

Кокнова Т. А. Психолого-педагогічна компетенція як важливий чинник формування лінгвометодичної компетентності майбутніх викладачів іноземних мов.....	80
Кот Г. М. Психолого-педагогічні засоби формування професійної компетентності майбутніх тележурналістів.....	82
Мізюк В. А. Особливості методичної підготовки майбутніх вчителів інформатики до впровадження змішаного навчання.....	85
Поченюк Я. В. Поняття комунікативно-стратегічної компетентності майбутніх учителів англійської мови в сучасній лінгводидактиці.....	88
Сорока В. В. Професійна підготовка майбутніх фахівців автотранспортного профілю на компетентнісній основі	92
Топольник Я. В. Наукова діяльність студентів закладу вищої освіти.....	95
Тушко К. Ю. Підготовка майбутніх офіцерів-прикордонників до професійної взаємодії з позицій системного підходу	97
Тюріна В. О. Підготовка майбутніх працівників поліції до профілактики міжособистісних конфліктів засобами тренінгу	100
Фірсова І. В. Дослідно-експериментальні результати активізації професійної соціалізації майбутнього викладача-педагога	103
Фурсикова Т. В. Фреймові технології як засіб розвитку медіакультури майбутніх магістрів освіти.....	106
Шама І. П. Використання лонгрид-кейсів у процесі загальнопедагогічної підготовки майбутніх учителів	109
Шаповал Ю. Д. Педагогічний аналіз як один з основних методів наукового пізнання у контексті професійного становлення педагога	113
Шумовецька С. П. Професійна культура офіцера-прикордонника: концепція формування.....	116

НАПРЯМ 4. ПРОБЛЕМИ І ПЕРСПЕКТИВИ РЕФОРМУВАННЯ СИСТЕМИ ОСВІТИ В УКРАЇНІ

Карабцова В. Т., Голозубова О. В.

Проблема якісного відбору абітурієнтів до навчання
у педагогічних закладах вищої освіти.....119

Пінчук І. О.

Іншомовна лінгвістична підготовка майбутніх учителів початкової школи
до реалізації мовних проблем Нової української школи.....122

НАПРЯМ 5. КОРЕКЦІЙНА ПЕДАГОГІКА

Бухтіярова Р. В.

Організація інклюзивного середовища у закладі освіти125

Гончарова Ю. І.

Психолого-педагогічний супровід дітей в інклюзивній освіті128

Лещій Н. П.

Аналіз ставлення батьків до фізкультурно-оздоровчої роботи
в освітньо-реабілітаційному центрі для дітей зі складними
порушеннями розвитку131

Линдіна Є. Ю.

Різновиди залучення батьків до співпраці в логопедичному сьогоденні134

Руденок А. І., Тручок Н. І.

АВА терапія – поведінкове втручання в дошкільному віці дітей 3-7 років
в організації «АГАПЕ».....137

Семиволос Л. О.

Особливості організації соціально-педагогічної підтримки дітей з обмеженими
можливостями засобами іпотерапії140

Цимбал-Слатвінська С. В.

Технології формування готовності майбутніх логопедів
до професійної діяльності142

НАПРЯМ 6. ПСИХОЛОГІЯ ОСОБИСТОСТІ

Александров Ю. В.

Проблема професіоналізації та професійної деформації особистості.....146

Бриль М. М.

Професійна деформація викладача системи мистецької освіти149

Костіна Т. О.

Сталий розвиток та гендерна рівність: точки дотику.....152

Костюченко О. В.

Метафоричне мислення в основі формування «Я-образу» творчої особистості
майбутніх фахівців154

Митрофанова С. С.

Образ професійного Я майбутніх психологів,
які здобувають другу вищу освіту 156

Оверчук В. А.

Психологічні особливості учасників вертикального мобінгу в колективі 159

НАПРЯМ 7. СОЦІАЛЬНА ПСИХОЛОГІЯ.

ЮРИДИЧНА ПСИХОЛОГІЯ

Орловська О. А.

Психологічні чинники адаптації сім'ї учасників бойових дій 163

Сергієнко Н. П., Сергієнко В. В.

Психолого-правові засади формування міжетнічної толерантності у студентів
в процесі навчання..... 166

НАПРЯМ 8. СОЦІАЛЬНА ПЕДАГОГІКА ТА СОЦІАЛЬНА РОБОТА

Бойчас К. І.

Роль соціально-педагогічної діагностики у виявленні шкільної
дезадаптації учнів підліткового віку..... 170

Комар І. В.

Зарубіжні соціально-педагогічні дослідження
як основа вивчення поняття «опіка»..... 174

Логвиненко В. М., Грицанюк В. В.

Актуальні аспекти розробки освітньо-професійної програми підготовки
бакалаврів за спеціальністю 231 «Соціальна робота»..... 178

Шестакова А. С.

Актуальні питання соціально-педагогічної роботи з військовослужбовцями
строкової служби в Збройних Силах України..... 181

У самосвідомості майбутніх психологів групи НБО поняття «Я як майбутній психолог» ціннісне і, в той же час, суперечливе, виявляється уразливість, заниження самооцінки (слабкий, пасивний), поняття наділяється такими позитивними атрибутами, як життєрадісний, чистий, великий. Відчуваючи власну самоцінність як майбутніх фахівців, респонденти вважають свої Я важливим і значущим. Однак, у групі НБО дане поняття є деякою мірою тривожне, що дозволяє припустити невпевненість, самокритичність респондентів.

Список використаних джерел:

1. Артемьева Е.Ю. Основы психологии субъективной семантики : монография. Москва : Наука; Смысл. 1999. 350 с.
2. Петренко В. Ф. Основы психосемантики. 2-е изд. доп. Санкт-Петербург: Питер, 2005. 480 с.
3. Osgood, Ch. (1952). The nature and measurement of meaning. *Psychological Bulletin*, 49, 197 – 237. doi: 10.1037/h0055737.

Оверчук В. А.,

*кандидат психологічних наук, доцент,
доцент кафедри психології*

Донецького національного університету імені Василя Стуса

ПСИХОЛОГІЧНІ ОСОБЛИВОСТІ УЧАСНИКІВ ВЕРТИКАЛЬНОГО МОББІНГУ В КОЛЕКТИВІ

На сучасному етапі розвитку українського суспільства питання взаємодії керівника та підлеглих набуває особливо актуального значення. Ефективна взаємодія керівника з колективом полягає і у формуванні та підтриманні здорового морально-психологічного клімату в колективі, і в переконанні підлеглих дотримуватися його розпоряджень, і в знанні психологічних особливостей своїх підлеглих, і в наявності зворотного зв'язку та необхідних якостей залежно від рівня психологічного впливу взаємодії керівника. Для створення сприятливого, здорового морально-психологічного клімату в колективі, забезпечення конструктивного впливу на активність підлеглих керівник повинен правильно будувати взаємини, застосовувати владу залежно від ситуації та усвідомлювати, що саме від його рішення залежить доля як колективу, так і організації в цілому.

Найбільш цінними якостями сучасного керівника є вміння збуджувати в підлеглих ентузіазм і розвивати те, що є найкращим у підлеглому, за допомогою визнання його гідності, заохочення, позитивного психологічного впливу. Психологічний вплив широко включається у процеси праці, навчання, виховання, управління та інші сфери життєдіяльності. Діючи навмисно або

ненавмисно на усвідомлюваному чи неусвідомлюваному рівнях, він може відігравати як позитивну, так і негативну роль: мобілізувати або деморалізувати потенційні сили та здатності особистості та колективу в цілому, підвищувати або знижувати трудову активність, формувати позитивні або негативні якості особистості [1].

Однак, на жаль, психологічне насильство та цькування на робочому місці стає все більш поширеною і актуальною проблемою в наш час. Проблема боссінгу (моббінгу) на роботі все частіше обговорюється в засобах масової інформації та професійних спільнотах. Вчені, що займаються вивченням особливостей поведінки в організаціях, відтепер приділяють увагу і цій проблемі. У Європі проблемам психологічного цькування, утиску на робочому місці приділяється величезне значення. Випадки насилля на робочому місці закінчуються досить плачевно, причому збитки несуть як державні установи, так і приватні фірми. А все тому, що тиск на працівників, як стверджують експерти, гальмує робочий процес. Як приклад, у Німеччині фіксована шкода від психологічного терору коштує середньостатистичній компанії від 25 до 75 тисяч євро. А ось звільнення німців через тиранію на робочому місці обходиться тамтешній економіці в 50 млн євро на рік. За статистикою, у країнах Західної Європи моббінгу зазнають майже 20% працівників. Статистика опирається тільки на точні дані, отже, існує ймовірність, що ці показники насправді більші, бо багато працівників з цього приводу мовчать або просто полишають місце роботи, не вказуючи на справжню причину.

Завдяки великій кількості літератури і засобам масової інформації, які висвітлюють цю тему в Європі, проблема моббінгу, боссінгу в трудових колективах все активніше починає обговорюватися і в Україні.

Дослідженням психологічного насильства, цькування, моббінгу на робочих місцях присвячена низка досліджень закордонних та вітчизняних фахівців, серед яких К. Lorenz, Н. Leymann, І.К. Малкіна-Пих, Т.Ю. Базаров, А.В. Скавитін, А.В. Соловйов, М.С. Агафонова, К.Х. Рекош, Є.Л. Доценко, С.О. Дружилов та інші.

Однак ступінь вивченості цієї проблеми недостатньо повний, це обумовлено тим, що актуальність проблем розвитку системи трудових відносин, особливо деструктивного психологічного впливу керівника на підлеглих не буде вичерпана ніколи, оскільки діяльність установ, підприємств, організацій тощо була, є і буде важливою умовою ефективного розвитку держави та суспільства, що й обумовлює науковий інтерес до неї.

На сучасному етапі розвитку держави не існує дієвих механізмів, які були б спрямовані на забезпечення психологічного аспекту умов праці. Натомість часто доводиться стикатися з тим, що моральні утиски на робочому місці призводять до погіршення психологічного та фізичного стану працівників, зниження продуктивності праці, збитків підприємств та інших негативних наслідків як для працівників, так і роботодавців.

Типологія трудових конфліктів достатньо широка, утім фахівці серед наднебезпечних для колективу типів конфліктів і психологічного насильства

виділяють моббінг, харасмент, буллінг, кібербуллінг, тролінг, обструкцію, газлайтинг, ейджизм, боссінг [2].

У силу того, що моббінг як явище негативно відбивається як на ефективності роботи працівника, так і структурного підрозділу, доцільно вивчити сутність цього явища. Узагальнюючи різні підходи, під моббінгом розуміємо груповий психологічний терор, цькування когось зі співробітників із боку його колег, підлеглих або керівництва, що здійснюється з метою змусити піти з місця роботи або послабити ступінь свого соціального (професійного) впливу [4]. Моббінг може проявлятися у різних видах: вертикальному – боссінг (начальник – підлеглий), горизонтальному (співробітники), «сандвіч-моббінг», за якого працівник піддається психологічному цькуванню як із боку керівника, так і з боку співробітників. Такий вид моббінгу вважається найбільш важким для сприйняття.

На жаль, часто трапляється так, що саме керівник є винуватцем усілякого роду негативних процесів у колективі. Проблема може полягати як особистісних характеристиках і сумнівних моральних якостях керівника, так і його низьких професійних якостях, примітивній некомпетентності в управлінській сфері, відсутності механізму комунікації «керівник – підлеглий»; відсутності відпрацьованого механізму розв'язання конфліктів. Непоодинокими є випадки, коли в угоду своїм амбіціям керівник жертвує не тільки цінними працівниками, але й інтересами організації, підприємства. Інколи тривале психологічне цькування підлеглого подається як «показове побиття» – щоб інші боялися. Такий стиль керівництва найбільш згубно позначається на робочій атмосфері. Досить часто причиною такої поведінки керівника є його закомплексованість, невпевненість у собі, звичка самостверджуватися за рахунок інших. Все це є підґрунтям для «процвітання» боссінгу у робочих колективах. Причини боссінгу можуть бути різноманітні, найбільш поширеними фахівці вважають [5]:

- Політичні, релігійні, статеві, вікові розбіжності. У такому разі у зв'язку з нетерпимістю до «жертви» за певною ознакою боссер намагається створити нестерпні робочі умови для особистості і підштовхує її до звільнення.

- Бажання домінувати.

- Самоствердження. Знищення «жертви» в деяких випадках може бути викликано бажанням боссера здаватися більш професійним порівняно з жертвою.

- Боротьба за посаду.

- Потреба вивільнення кадрів.

- Заздрість. Найчастіше людина, яка виявила себе позитивно в колективі й вирізняється своїми розумовими або професійними перевагами, може бути піддана боссінгу.

За результатами дослідження проблеми моббінгу (боссінгу), психологи стверджують, що роль боссера найчастіше виконують люди з наступними психологічними особливостями [3]:

- імпульсивні особистості, які прагнуть до лідерства і вважають, що виключно за допомогою утиску, можна змусити навколишніх підкорятися їм;

- індивіди, які володіють статусом вищим, ніж об'єкт моббінгу.
- люди, яких називають нечутливими в емоційному плані, які не здатні співчувати, які дратуються від слабкості оточуючих;
- керівники, які нездатні організувати роботу і привести в порядок виробництво, але компенсують свої недоліки криками на підлеглих, хамством, невіглаством і іншими неприпустимими діями.

Також, можна виділити психологічні особливості, за допомогою яких можна визначити схильність до того, щоб стати об'єктом агресії. В організаціях моббінг, найчастіше, спрямований на сором'язливих, уразливих, скромних людей, які мало спілкуються з колегами і намагаються заглибитися в себе. Ці якості і приваблюють потенційних агресорів.

Недавні дослідження британських учених виявили зв'язок між моббінгом на роботі і розладом особистості. Вони виділили 3 типи розладів особистості, які найчастіше зустрічаються у керівників-мобберів. До них відносяться [3]:

- театральний розлад особистості, суть якого полягає в постійній потребі отримання уваги, нещирості, егоцентризмі й маніпуляціях людьми;
- нарцисичний розлад особистості, який полягає у манії величі, почутті зверхності над іншими людьми, відсутності співчуття до інших, незалежності;
- обсессивно-компульсивний розлад особистості, який виражається як перфекціонізм, надмірна відданість роботі, жорстокість, упертість і диктаторські риси.

Список використаних джерел:

1. Алюшина Н. О. Психологічні механізми ефективного управлінського впливу: навчально-методичні матеріали. Київ : НАДУ, 2013. 48 с.
2. Замятіна Н. В., Долга Г. В Теоретичні аспекти явища моббінгу у трудових колективах. *Вісник Чернівецького торговельно-економічного інституту. Економічні науки.* 2015. №. 3. С. 98-106.
3. Оверчук В.А. Моббінг як форма психологічного насил'я в трудовому колективі. *Збірник наукових праць «Теорія і практика сучасної психології».* 2019. № 1. – С. 185-189.
4. Сорокіна А. А. Моббінг та булінг в трудових відносинах. *Науковий журнал «Молодий вчений».* 2018. Т. 63. № 11. – С. 139-146.
5. Філіппова В. Д., Філіппова В. В. Моббінг і харасмент як детермінанти міжособистісних відносин у структурах державного органу. *Теорія та практика державного управління і місцевого самоврядування.* 2019. № 1 URL: http://el-zbirn-du.at.ua/2019_1/36.pdf (останнє звернення 16.07.2019 р.)

МАТЕРІАЛИ
МІЖНАРОДНОЇ НАУКОВО-ПРАКТИЧНОЇ
КОНФЕРЕНЦІЇ

«СУЧАСНА ПЕДАГОГІКА
ТА ПСИХОЛОГІЯ: МЕТОДОЛОГІЯ,
ТЕОРІЯ І ПРАКТИКА»

(м. Київ, 4–5 жовтня 2019 р.)

Підписано до друку 08.10.2019. Формат 60x84/16.
Папір офсетний. Гарнітура Times New Roman. Цифровий друк.
Умовно-друк. арк. 10,7. Тираж 100. Замовлення № 1019-218.
Ціна договірна. Віддруковано з готового оригінал-макета.

Видавничий дім «Гельветика»
73021, м. Херсон, вул. Паровозна, 46-а, офіс 105.
Телефон +38 (0552) 39 95 80
E-mail: mailbox@helvetica.com.ua
Свідоцтво суб'єкта видавничої справи
ДК № 6424 від 04.10.2018 р.