

ТАВРІЙСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ  
ІМЕНІ В. І. ВЕРНАДСЬКОГО

НАВЧАЛЬНО-НАУКОВИЙ ГУМАНІТАРНИЙ ІНСТИТУТ

КАФЕДРА ПСИХОЛОГІЇ І ПЕДАГОГІКИ



МАТЕРІАЛИ  
МІЖНАРОДНОЇ НАУКОВО-ПРАКТИЧНОЇ  
КОНФЕРЕНЦІЇ

**ІННОВАЦІЙНІ  
НАУКОВІ ДОСЛІДЖЕННЯ  
У СФЕРІ ПЕДАГОГІЧНИХ  
ТА ПСИХОЛОГІЧНИХ НАУК**

*4–5 травня 2018 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, кандидат юридичних наук;

*Виноградова Вікторія Євгенівна* – в. о. завідувача кафедри психології та педагогіки Навчально-наукового гуманітарного інституту Таврійського національного університету імені В. І. Вернадського, кандидат педагогічних наук, доцент;

*Біла Ірина Миколаївна* – вчений секретар Відділення психології, вікової психології та дефектології НАПН України, доктор психологічних наук, професор;

*Кузьміна Світлана Леонідівна* – професор кафедри психології та педагогіки Навчально-наукового гуманітарного інституту Таврійського національного університету імені В. І. Вернадського, доктор філософських наук, професор;

*Маслянікова Ірина Миколаївна* – доцент кафедри психології та педагогіки Навчально-наукового гуманітарного інституту Таврійського національного університету імені В. І. Вернадського, кандидат психологічних наук, доцент;

*Дерев'яко Ірина Анатоліївна* – старший викладач кафедри психології та педагогіки Навчально-наукового гуманітарного інституту Таврійського національного університету імені В. І. Вернадського.

**Інноваційні наукові дослідження у сфері педагогічних та психологічних наук:** матеріали міжнародної науково-практичної конференції, м. Київ, 4–5 травня 2018 р. – К.: Таврійський національний університет імені В. І. Вернадського, 2018. – 220 с.

ISBN 978-966-916-481-0

У збірнику представлено стислий виклад доповідей і повідомлень, поданих на міжнародну науково-практичну конференцію «Інноваційні наукові дослідження у сфері педагогічних та психологічних наук», яка відбулася на базі Таврійського національного університету імені В. І. Вернадського 4–5 травня 2018 р.

УДК 37.01+159.9(063)

ISBN 978-966-916-481-0

© Таврійський національний університет імені В. І. Вернадського, 2018

## ЗМІСТ

### НАПРЯМ 1. ЗАГАЛЬНА ПЕДАГОГІКА. ІСТОРІЯ ПЕДАГОГІКИ

**Беспалько Г. М.**

Збагачення видів зображувальної діяльності як засіб естетичного розвитку дітей у вітчизняному дошкільлі (др. пол. XX – поч. XXI ст.).....9

**Ляшкевич А. І.**

Херсон: колиска морської освіти торгового флоту (30-ті роки XIX – початок XX століття).....12

**Мегем О. М., Ветрова В. М.**

Реформування шкільної біологічної освіти в загальноосвітніх навчальних закладах України (1991–2001 рр.) .....16

**Окольнича Т. В.**

Елементи естетичного виховання в педагогіці східних слов'ян.....19

### НАПРЯМ 2. ТЕОРІЯ І МЕТОДИКА НАВЧАННЯ ТА ВИХОВАННЯ

**Барсуковська Г. П.**

Використання елементів дитячого туризму як засобу фізкультурно-оздоровчої роботи з дошкільниками .....22

**Вовк К. Я.**

Методичні передумови використання стратегій вчителя у вивчаючому читанні на середньому етапі ЗНЗ .....25

**Горобець С. І.**

Особливості формування риторичної компетентності майбутніх вчителів початкової школи.....27

**Довганич Д. В.**

Особливості сприйняття та осмислення дітьми старшого дошкільного віку матеріалів предметного світу .....29

**Жозе да Коста Г. О.**

Практичні прийоми для розвитку творчої самореалізації учнів основної школи.....32

**Коваль О. Ю., Мельник К. В.**

Використання відеоматеріалів як засобу формування іншомовної компетентності студентів .....36

**Лю Сінь**

Соціальне виховання як наука і практика .....38

<b>Сременко Л. В.</b> Аналіз психологічного підходу до дослідження факторів задоволеності працею .....	198
<b>Мороз Р. А., Пирогова К. О.</b> Психологічні інструменти профілактики емоційного вигорання фахівців соціономічних професій .....	201

#### НАПРЯМ 9. СОЦІАЛЬНА ПСИХОЛОГІЯ. ЮРИДИЧНА ПСИХОЛОГІЯ

<b>Костенко Я. В.</b> Теоретичний аналіз професійної діяльності працівників підрозділів ювенальної поліції .....	204
<b>Марчук Л. М.</b> Тренінг асертивності як ефективний метод психологічного супроводу особистісного становлення майбутнього фахівця .....	207

#### НАПРЯМ 10. СОЦІАЛЬНА ПЕДАГОГІКА ТА СОЦІАЛЬНА РОБОТА

<b>Андросович К. А.</b> Дослідження впливу соціальних мереж на соціалізацію обдарованих учнів .....	210
<b>Маслянікова І. В.</b> Теоретико-методологічні основи соціальної роботи .....	213
<b>Остряк Т. С.</b> Роль міжособистісних стосунків у сім'ях, які виховують дитину з розладом аутичного спектру .....	217

#### НАПРЯМ 1. ЗАГАЛЬНА ПЕДАГОГІКА. ІСТОРІЯ ПЕДАГОГІКИ

**Беспалько Г. М.,**

*асистент кафедри педагогіки та психології дошкільної освіти  
Чернівецького національного університету  
імені Юрія Федьковича*

#### ЗБАГАЧЕННЯ ВИДІВ ЗОБРАЖУВАЛЬНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ЯК ЗАСІБ ЕСТЕТИЧНОГО РОЗВИТКУ ДІТЕЙ У ВІТЧИЗНЯНОМУ ДОШКІЛІ (ДР. ПОЛ. XX – ПОЧ. XXI СТ.)

Гене́за теорії і практики вітчизняного дошкілля др. пол. XX – поч. XXI ст. засвідчила значний інтерес науковців і вихователів до питань естетичного розвитку дітей, зокрема й засобами зображувальної діяльності. Упродовж даного періоду спектр видів зображувальної діяльності розширювався – від традиційного навчання малюванню олівцем й фарбами, ліпленню з пластиліну й глини, аплікації з паперу до художнього конструювання, художньої ручної праці, використання нетрадиційних матеріалів (вугільний олівець, кольорові воскові крейдяні палички, пальцеві фарби, жатий (креповий) папір, шпалери, солоне тісто тощо), технік (контурне малювання, флористика, техніка відбитка природного матеріалу, оригамі, комбінований спосіб у ліпленні та ін.), зразків народно-ужиткового мистецтва тощо. Естетичний розвиток у процесі зображувальної діяльності забезпечується шляхом формування естетичного смаку й сприйняття, спостережливості, емоційного ставлення до навколишнього світу та художніх витворів, уміння бачити прекрасне у повсякденному житті, природі, мистецтві. Однак не менш важливим є оволодіння дітьми різними видами зображувальної діяльності, що збагатить їх розуміння мистецтва й водночас сприятиме художньо-творчому розвитку. Аналіз наукових розвідок і практичного досвіду вітчизняного дошкілля окресленого періоду засвідчив, що відбувалось розширення, збагачення й ускладнення видів зображувальної діяльності у контексті завдань естетичного розвитку дітей у дошкільних закладах.

У 50-х–70-х рр. XX ст. головними видами зображувальної діяльності дошкільників були малювання, ліплення і аплікація. Науковці та практики обстоювали важливість комплексного впливу на цей процес: під час занять в дитячому садку, у повсякденному житті із залученням батьків, у оформленні приміщення дошкільної установи. Так, методика навчання молодших дошкільників зображувальній діяльності будувалася з урахуванням певних умов: акцент на виховному спрямуванні занять, сімейного виховання та шоденного життя дитини; увага до формування творчих здібностей дітей, їх художньо-

Сременко Л. В.,  
кандидат психологічних наук,  
старший викладач кафедри суспільно-гуманітарних наук  
Таврійського державного агротехнологічного університету

### АНАЛІЗ ПСИХОЛОГІЧНОГО ПІДХОДУ ДО ДОСЛІДЖЕННЯ ФАКТОРІВ ЗАДОВОЛЕНІСТІ ПРАЦЕЮ

Аналіз факторів задоволеності працею отримує все більшу популярність в сучасних економічних умовах. Зростання інтересу до суб'єктивних факторів оцінки праці пов'язане з обмеженими ресурсами у сфері зовнішньої стимуляції праці, з одного боку, і загальною гуманізацією підходів до управління персоналом – з іншого.

На сьогодні зібрано великий обсяг даних про різні чинники задоволеності працею, проте дослідження більшою мірою акцентують увагу на зовнішніх факторах і на соціально-психологічних характеристиках виробничого середовища. М. Аргайл виділяє наступні фактори задоволеності працею [1].

1. Заробітна плата. За даними досліджень, задоволені своїм високим зарплатком більшою мірою ті люди, у яких і інші сторони життя виявляються задовільними.

2. Відносини з працівниками. За значущістю цей фактор стоїть поряд з заробітною платою. Основні очікування від співробітників – матеріальна та соціальна підтримка. Але найважливіше – допомога у досягненні спільних цілей.

3. Відносини з керівництвом. Основні очікування від керівників: справедливість при заохоченні і покаранні, поліпшення умов праці.

4. Досягнення і визнання – це два джерела, які найчастіше характеризують задоволення працею. Найважливішими показниками підвищення по службі є зарплата і службовий статус.

5. Інші фактори задоволеності – задоволеність умовами, фірмою, організацією часу, надання вільного статусу і особистої ідентичності, перспективні життєві цілі, почуття спільності діяльності, що поділяється з іншими людьми, вимушена активність [1].

Існує ряд досліджень, в яких розглядаються суб'єктивні фактори задоволеності працею. Так, О. І. Зеличенко і А. Г. Шмельов пропонують наступну систему зовнішніх і внутрішніх мотиваційних чинників праці, які можуть бути використані для виявлення готовності людини ефективно працювати [3].

Зовнішні мотиваційні чинники: а) фактори тиску – рекомендації, поради, вказівки з боку інших людей, вимоги об'єктивного характеру, індивідуальні об'єктивні обставини; б) фактори притягання-відштовхування – приклади з боку безпосереднього оточення людини, з боку інших людей, повсякденні етапи «соціального успіху»; в) фактори інерції – стереотипи наочних соціальних ролей (сімейні, членство в неформальних групах).

Внутрішні мотиваційні фактори: а) власні мотиваційні фактори професії – предмет, процес, результати праці; б) умови праці; в) можливості для реалізації позапрофесійних цілей [3].

У межах сучасної психологічної науки загальноновизнаною вважається двофакторна «мотиваційно-гігієнічна» теорія задоволеності працею Ф. Херцберга [4]. До мотиваторів (факторів, що викликають задоволення) відносяться власне змістовні характеристики трудової діяльності, успіхи і досягнення особистості або групи в праці, перспективи кваліфікаційно-професійного і кар'єрного зростання, визнання з боку соціального оточення, зокрема, показники престижного та іміджевого характеру, а також відповідальність. До гігієнічних чинників (факторів, що викликають незадоволення) відносяться ергономічні умови праці, рівень матеріальної винагороди, стиль керівництва, характер міжособистісних відносин у трудовому колективі і політика організації. Слід зазначити, що задоволеність працею, як правило, підвищується при оптимізації «мотиваційних» чинників. У разі ж «гігієнічних» показників найчастіше знижується незадоволеність, але далеко не завжди змінюється показник задоволеності працею. При цьому зрозуміло, що жорсткий поділ факторів, що впливають на ступінь задоволеності працею, на «мотиваційні» та «гігієнічні» досить умовний, оскільки в ряді випадків саме «гігієнічні» виступають в якості мотиваційно-визначальних факторів активності як окремої особистості, так і групи в цілому. Крім цього, необхідно спеціально обумовити той факт, що в групах різного рівня соціально-психологічного розвитку питома вага різних факторів задоволеності працею також різниться [4].

В процесі операціоналізації теорії Ф. Херцберга організаційні психологи Дж. Хекман і Дж. Олдхем виділили п'ять базових факторів, необхідних, з їх точки зору, для того, щоб робота сприймалася співробітниками організації як змістовна, цікава й приносила задоволення: 1) різноманітність умінь: змістовні ніші ті роботи, для яких потрібно багато, а не одне або кілька різних умінь; 2) ідентичність роботи: завдання, які складають єдине ціле, змістовніші, ніж завдання, що є лише деякою частиною всієї роботи; 3) важливість завдання: роботи, які важливі для інших людей, більш змістовні, ніж незначні роботи; 4) автономія: види професійної діяльності, в яких людина може проявляти незалежність, користуватися свободою і приймати рішення, що стосуються їх виконання, змістовніші, ніж види діяльності, що не дають таких можливостей; 5) зворотній зв'язок: роботи, в які включено зворотний зв'язок, що показує, як працівник виконує свою роботу, більш змістовні, ніж роботи без зворотного зв'язку [5].

Для побудови емпіричних досліджень представляє інтерес теорія загальних очікувань, розроблена наприкінці 1960-х рр. на базі досліджень великої групи організаційних психологів, зокрема, Ст. Врума, Дж. Кемпбелла, Л. Портера, В. Лоулера та їх послідовників. Вона виходить з того, що існують чотири групи взаємозалежних змінних, сукупність яких опосередковує очікування індивіда, рівень його трудової задоволеності нею. До них відносяться: очікування трудової діяльності та ступінь задоволеності нею, очікування певного рівня виконання роботи в залежності від зусиль, очікування ре-

