

**Громадська організація  
«Київська наукова організація  
педагогіки та психології»**

**ЗБІРНИК ТЕЗ  
НАУКОВИХ РОБІТ**

учасників міжнародної  
науково-практичної конференції:

**«СУЧАСНІ ДОСЯГНЕННЯ  
ВІТЧИЗНЯНИХ ВЧЕНИХ  
У ГАЛУЗІ ПЕДАГОГІЧНИХ  
ТА ПСИХОЛОГІЧНИХ НАУК»**

6–7 березня 2020 року

ЧАСТИНА I

Київ  
2020

УДК 001.8(477):[37.01+159.9](063)  
С91

**Сучасні досягнення вітчизняних вчених у галузі педагогічних та психологічних наук** : матеріали міжнародної науково-практичної конференції (м. Київ, Україна, 6–7 березня 2020 року). Київ : ГО «Київська наукова організація педагогіки та психології», 2020. – Ч. 1. – 164 с.

УДК 001.8(477):[37.01+159.9](063)  
С91

У збірнику містяться матеріали, подані на міжнародну науково-практичну конференцію «Сучасні досягнення вітчизняних вчених у галузі педагогічних та психологічних наук». Для студентів, аспірантів, викладачів навчальних закладів, науковців та представників громадських організацій.

Організатори конференції не завжди поділяють думку учасників. У збірнику максимально точно відображається орфографія та пунктуація, запропонована учасниками.

Усі матеріали подаються в авторській редакції.

© Колектив авторів, 2020  
© Київська наукова організація педагогіки та психології, 2020

# ЗМІСТ

## СЕКЦІЯ 1. ЗАГАЛЬНА ПЕДАГОГІКА ТА ІСТОРІЯ ПЕДАГОГІКИ

**Коваль О. О.**

ПРОБЛЕМИ МАТЕМАТИЧНОЇ ОСВІТИ У ТЕХНІЧНОМУ ВИЩОМУ  
НАВЧАЛЬНОМУ ЗАКЛАДІ .....8

**Ковальчук Ю. О., Сільвейстр А. М.**

ОСОБЛИВОСТІ РОЗВИТКУ КРИТИЧНОГО МИСЛЕННЯ УЧНІВ  
МОЛОДШИХ КЛАСІВ ..... 11

**Курган О. В.**

ВИЯВЛЕННЯ, ВИВЧЕННЯ, УЗАГАЛЬНЕННЯ  
ТА ПОШИРЕННЯ КРАЩИХ ОСВІТНІХ ПРАКТИК У КОНТЕКСТІ  
ІННОВАЦІЙ В ОСВІТІ ..... 15

## СЕКЦІЯ 2. ТЕОРІЯ ТА МЕТОДИКА НАВЧАННЯ

**Бажан Л. В.**

ІНТЕГРАЦІЯ ПЕДАГОГІЧНИХ ТА ІНФОРМАЦІЙНИХ ТЕХНОЛОГІЙ  
ЗАСОБАМИ АВТОМАТИЗОВАНИХ НАВЧАЛЬНИХ СИСТЕМ ..... 19

**Баліка Д. В., Бухнієва О. А.**

ДЕЯКІ МЕТОДИ ДОСЛІДЖЕННЯ ГАЛУЗІ  
МУЗИЧНОЇ ПЕДГОГІКИ..... 22

**Бережна Л. В.**

ДОШКІЛЛЯ ТА ПОЧАТКОВА ШКОЛА –  
КРОКИ РОЗВИТКУ ДИТИНИ ..... 25

**Березка І. В.**

ПРОБЛЕМА СФОРМОВАНOSTІ ІНФОРМАТИЧНИХ  
КОМПЕТЕНТНОСТЕЙ У ВЧИТЕЛІВ МАТЕМАТИКИ ..... 29

**Білоус І. Г., Бухнієва О. А.**

ІНТЕГРАЦІЯ МУЗИЧНОГО ТА ОБРАЗОТВОРЧОГО МИСТЕЦТВА  
НА УРОКАХ МУЗИКИ..... 31

**Бурлімова Б. М.**

ПРОФЕСІЙНО-ОРІЄНТОВАНИЙ ПІДХІД У НАВЧАННІ  
ІНОЗЕМНОЇ (НІМЕЦЬКОЇ) МОВИ ..... 34

**Васильєва О. К.**

СТРУКТУРУВАННЯ НАВЧАЛЬНОГО МАТЕРІАЛУ ЗАСОБАМИ  
МУЛЬТИМЕДІА У ПРОЦЕСІ ВИВЧЕННЯ ІНФОРМАТИКИ ..... 38

<b>Мусіна І. Є.</b> ОСОБЛИВОСТІ СОЦІАЛЬНО-ПЕДАГОГІЧНОЇ РОБОТИ ЗІ СТУДЕНТАМИ З ЧИСЛА ДІТЕЙ-СИРИТ ТА ДІТЕЙ, ПОЗБАВЛЕНИХ БАТЬКІВСЬКОГО ПІКЛУВАННЯ В УМОВАХ ЗАКЛАДУ ВИЩОЇ ОСВІТИ.....	147
---	-----

## **СЕКЦІЯ 5. ТЕОРІЯ І МЕТОДИКА УПРАВЛІННЯ ОСВІТОЮ**

<b>Андрійчук І. П.</b> ОСОБЛИВОСТІ УПРАВЛІНСЬКИХ ВПЛИВІВ У СТРУКТУРНОМУ ПІДРОЗДІЛІ ЗВО.....	150
---	-----

<b>Сокол І. М.</b> УПРОВАДЖЕННЯ ТАЙМ-МЕНЕДЖМЕНТУ В СИСТЕМУ УПРАВЛІННЯ ЗАКЛАДОМ СЕРЕДНЬОЇ ОСВІТИ.....	153
--	-----

## **СЕКЦІЯ 6. ПСИХОФІЗІОЛОГІЯ**

<b>Коц С. М., Коц В. П., Майорова О. Р.</b> ДОСЛІДЖЕННЯ ПОКАЗНИКІВ ФІЗИЧНОГО РОЗВИТКУ ДІТЕЙ 6-16 РОКІВ .....	157
--	-----

## СЕКЦІЯ 5. ТЕОРІЯ І МЕТОДИКА УПРАВЛІННЯ ОСВІТОЮ

**Андрійчук І. П.**, кандидат психологічних наук, доцент,  
доцент кафедри психології розвитку та консультування

*Тернопільський національний педагогічний університет  
імені Володимира Гнатюка  
м. Тернопіль, Україна*

### ОСОБЛИВОСТІ УПРАВЛІНСЬКИХ ВПЛИВІВ У СТРУКТУРНОМУ ПІДРОЗДІЛІ ЗВО

Здатність працювати в умовах постійної зміни ринкового середовища, використовувати весь арсенал сучасних методів і форм управління та досягати запланованої мети – головні відмітні риси ефективного адміністрування. Менеджер нового типу повинен мати досвід у налагодженні стабільних економічних процесів, які характеризують діяльність установи в ринкових умовах. Тоді самоорганізація персоналу стане постійною рисою її діяльності щодо досягнення цілей організації та свідченням високого рівня менеджменту. Актуальність дослідження проблем, пов'язаних із оптимізацією процесу управління персоналом на сьогодні важко перебільшити.

Варто звернути увагу на те, що методи управління в педагогічному менеджменті полягають у наступному:

- група економічних методів (економічне стимулювання) – найбільш недосконалі, потребують удосконалення на всіх рівнях;
- група адміністративних методів – регламентація діяльності виконавців, її нормування, робота з кадрами (сприятливе середовище для автократів);
- група методів психолого-педагогічного впливу – забезпечення сприятливого психологічного клімату, стимулювання творчості та ініціативи, прогнозування соціальних перспектив розвитку освітнього закладу;
- методи суспільного впливу – розвиток демократії колективів, запровадження лояльної конкуренції, толерантності, підвищення престижу та іміджу.

Оволодіння основами менеджменту допомагають у підвищенні ефективності педагогічної діяльності. Методи і прийоми самоменеджменту допомагають педагогам успішно вирішувати різноманітні проблеми особистісного характеру, навчитися володіти собою, визначати і формулювати чіткі особисті цілі та цінності, займатися

саморозвитком, доцільно використовувати час, здійснювати вплив на студентів – це далеко не повний перелік можливостей педагога, який опанував основи менеджменту. Впровадження у ЗВО елементів менеджменту сприяє процесу демократизації та гуманізації студентського життя, ефективному управлінню педагогічним та студентським колективом.

«Педагогічний менеджмент – це комплекс принципів, методів, організаційних форм і технологічних прийомів управління освітнім процесом, спрямований на підвищення його ефективності», – таке визначення дає Н.Л. Коломінський. Під освітнім процесом він розуміє сукупність трьох складових: навчально-пізнавального, навчально-виховного, самоосвітнього процесів [2, с. 105].

На сучасному етапі основу концепції філософії управління складають зростаюча роль особистості працівника, формування його мотиваційних установок, вміння їх формувати і спрямовувати у відповідності із задачами, які постають перед організацією. Зокрема, вплив на соціально-психологічну підсистему структури ЗВО здійснюють не лише по вертикалі: ректор, проректори, керівники структурних підрозділів, але й здійснюються впливи по горизонталі – в процесі співпраці структурних підрозділів.

У контексті аналізу управлінських впливів на соціально-психологічну підсистему структури вишу, варто наголосити, що колективи – структурні підрозділи, різняться за змістом, розміром, структурою. Колектив незмінно має ті ознаки, які складають суть соціальної спільноти людей. Істотна ознака колективу працівників – суспільна важливість мети та завдань, на реалізацію яких спрямовані зусилля його членів. Це дає підстави розглядати колектив підрозділу, як найважливішу клітинку, складову досліджуваної організації.

Виконання спільної соціально вартісної та особистісно важливої діяльності сприяє становленню та розвитку колективістських взаємин, формуванню колективізму як особливої якості особистості, що виявляє її солідарність з метою та програмами діяльності колективу, готовність активно дотримуватись їх. Колектив складається з особистостей, які мають індивідуальні своєрідні риси, що виявляється в інтелектуальній, емоційній, вольовій або відразу в усіх сферах психічної діяльності [1].

Відносини між особистостями структурного підрозділу ЗВО мають складну структуру. У цій структурі діють не лише об'єктивні чинники (характер мети, умови для її досягнення, особливості керівництва, відносини між членами групи, що склалися), а й суб'єктивні (рівень свідомості та самосвідомості членів колективу, рівень їх домагань, індивідуально-психологічні особливості, здібності та ін.).

Доброзичливими, комфортними є стосунки людей в колективі, коли члени колективу ставляться з повагою, симпатією один до одного – це дуже важливо. Міжособистісні стосунки охоплюють широке коло явищ, але головним регулятором сталості, глибини, неповторності

міжособистісних стосунків є привабливість однієї людини для іншої. Тому стан задоволеності-незадоволеності виступає основним критерієм таких стосунків. Привабливість складається з почуттів симпатії та притягання. Якщо симпатія-антипатія – це переживання задоволення чи незадоволення від контактів з іншими людьми, то притягання-відштовхування – практична складова цих переживань.

Взаємний обмін думками, почуттями, вчинками в процесі взаємодії викликає у працівників зміну поведінки, установок, оцінок. У цьому разі йдеться про феномен взаємовпливу. Суттєвим моментом взаємовпливу є стосунки симпатії та антипатії. В трудовому колективі оптимальними вважаються такі стосунки, які найменш пов'язані з симпатіями та антипатіями і спрямовані на ефективність діяльності.

Загальний аналіз свідчить, що за своєю внутрішньою сутністю управлінський вплив у виші охоплює три взаємопов'язаних між собою та послідовно перехідних один в одного етапи. По-перше, операційний етап, що полягає у впливі керівника структурного підрозділу на працівника; по-друге, процесуальний етап, що полягає у прийнятті або відкиданні працівником зробленого на нього впливу; нарешті, по-третє, результативний етап, що представляє відповідні реакції працівника на вплив керівника структурного підрозділу.

Як показали спостереження проведені в ЗВО, проблеми взаємин у підрозділах розглядаються у розрізі формальних і неформальних міжособистісних стосунків. Якщо формальні стосунки визначені посадовим становищем і кваліфікаційними нормативами, то неформальні – психологічним кліматом у групі, внутрішніми мотивами, стимулами та іншими чинниками, що визначають психологічну сутність змісту діяльності окремих членів групи. У малих за чисельністю підрозділах неформальна структура взаємин надає такий сильний вплив на процеси їх функціонування, що часом змінює і формальні відносини між членами колективу, впливає на якість їхньої спільної діяльності. З іншого боку, неформальна структура залежить від формальної структури, в тій мірі, в якій члени групи, що входять до неї, підпорядковують свою поведінку цілям і завданням спільної діяльності, правилам ролівої взаємодії.

Спільна діяльність співробітників освітнього закладу регулюється на трьох рівнях взаємодії: соціальна взаємодія – спирається на формалізовані взаємини, зумовлені правовими, економічними й соціальними нормами; соціально-психологічна взаємодія – це взаємини між людьми в процесі спільної діяльності; психологічна взаємодія – це рівень міжособистісного спілкування, що базується переважно на емоційно-чуттєвій сфері.

Вивченням та діагностикою цих питань у досліджуваному ЗВО займається психологічна служба вузу, роль якої останнім часом значно підвищилася. Це пов'язано зі зростанням людського фактора в сучасному суспільстві, що спонукає говорити про те, що завдання

університету – становлення й розвиток особистості з позитивними життєвими цінностями.

Отже, на сучасному етапі розвитку вишів для вирішення поставлених перед ними завдань необхідна повна мобілізація управлінських впливів на соціально-психологічну підсистему структури ЗВО, що неможливо без активного дослідницького пошуку і своєчасного проникнення в суть соціально-психологічних процесів, що протікають у навчальному закладі. Цьому сприяють різноманітні форми управлінських впливів, що повинні використовуватися у освітніх закладах. А саме, бесіди, навчально-психологічні семінари, форми психологічного навантаження, розв'язання соціальних проблем адміністрацією і профкомом тощо. Кожен керівник повинен турбуватися про здоровий мікроклімат у колективі, тому що це створює умови для інтенсивної праці та задоволення працюючих.

### Література:

1. Антошак О. Сутність управління персоналом. Його функції та методи. *Психолог. Шкільний світ*. 2008. № 20. С. 7-9.
2. Коломінський Н. Психологія менеджменту в освіті. Київ, 2000. 286 с.

**Сокол І. М.**, в. о. директора

*КЗ «Новопільський Навчально-виховний комплекс»  
с. Новопілля, Дніпропетровська область, Україна*

## **УПРОВАДЖЕННЯ ТАЙМ-МЕНЕДЖМЕНТУ В СИСТЕМУ УПРАВЛІННЯ ЗАКЛАДОМ СЕРЕДНЬОЇ ОСВІТИ**

Ефективне управління закладом освіти безпосередньо залежить від рівня сформованості професійної культури керівника, зокрема її управлінського складника, спроможності оптимально організувати свою діяльність в часі, оперативно реагувати на поточні події й вирішувати проблемні ситуації. З-поміж напрямів управлінської діяльності менеджера освітньої галузі виокремлюється система управління часом, що зумовлює необхідність спеціальної підготовки керівника та всього педагогічного колективу до запровадження концепції тайм-менеджменту до системи роботи закладу.

Питання тайм-менеджменту науковці (І. Абрамовський, Н. Алупшина, Н. Заєць, Г. Єльнікова, О. Мармаза, З. Резніченко та ін.) пов'язують з рівнем розвитку професійної культури як керівника, так і педагогічного колективу, ступенем корпоративної культури закладу,