

НАЦІОНАЛЬНА АКАДЕМІЯ ПЕДАГОГІЧНИХ НАУК УКРАЇНИ
ІНСТИТУТ СПЕЦІАЛЬНОЇ ПЕДАГОГІКИ І ПСИХОЛОГІЇ
ІМЕНІ МИКОЛИ ЯРМАЧЕНКА

Кваліфікаційна наукова праця
на правах рукопису

КОНДРАТЮК ЖАННА ВОЛОДИМИРІВНА

УДК 376.091.12:005.951:005.585](043.5)

ДИСЕРТАЦІЯ
ПСИХОЛОГІЧНІ ОСОБЛИВОСТІ РОЗВИТКУ ПРОФЕСІЙНОЇ
ІДЕНТИЧНОСТІ ФАХІВЦІВ (КОНСУЛЬТАНТІВ) ІНКЛЮЗИВНО-
РЕСУРСНИХ ЦЕНТРІВ

05 Соціальні та поведінкові науки


053 Психологія

Подається на здобуття ступеня доктора філософії

Дисертація містить результати власних досліджень.

Використання ідей, результатів і текстів інших авторів

мають посилання на відповідне джерело

 Ж. В. Кондратюк

Науковий керівник: доктор психологічних
наук, професор
Омельченко Ірина Миколаївна

Київ – 2025

АНОТАЦІЯ

Кондратюк Ж. В. Психологічні особливості розвитку професійної ідентичності фахівців (консультантів) інклюзивно-ресурсних центрів. – Кваліфікаційна наукова праця на правах рукопису.

Дисертація на здобуття ступеня доктора філософії з галузі знань 05 Соціальні та поведінкові науки за спеціальністю 053 Психологія. Інститут спеціальної педагогіки і психології імені Миколи Ярмаченка НАПН України, Київ 2025.

У дисертації вперше здійснено наукове вирішення проблеми розвитку професійної ідентичності фахівців (консультантів) інклюзивно-ресурсних центрів. Актуальність дослідження визначеної теми обумовлена тим, що розвиток професійної ідентичності став необхідним і новим концептуальним дороговказом у освіті дорослих ХХІ століття, яке отримало назву «століття професійної ідентичності та професійної компетентності», оскільки одним із основних чинників становлення особистості є професійний розвиток. Професійна ідентичність набуває актуальності як метавластивість, що визначає ефективність професійного розвитку людини.

Розглянуто професійну ідентичність як метавластивість вищого рівня, яка використовується для визначення поведінки, структури або характеристик самих властивостей. Професійна ідентичність як метавластивість дозволяє суб'єкту професійного розвитку зберігати цілісність і автономність. Професійна ідентичність як близьке поняття самовизначенню – це усвідомлення себе, вибір і реалізація способу взаємодії з навколишнім світом, набуття сенсу самоповаги через виконання цієї діяльності. Це можливість здійснювати особистісне самовизначення, інтегруватися в професійне співтовариство й формувати уявлення про себе як про фахівця. Професійна ідентичність визначається як узагальнююче поняття, що об'єднує структурні елементи особистісної та соціальної ідентичності, складову самосвідомості, результат професійного самовизначення, самоприйняття індивіда з точки зору ефективності його взаємодії із зовнішнім світом, що передбачає триразове ставлення: до себе як до професіонала; до набутої професії та до професійної спільноти.

Обґрунтовано та визначено передумови розвитку професійної ідентичності. У якості провідних підходів до теоретичного обґрунтування професійної ідентичності фахівців (консультантів) ІРЦ нами обрано системний, компетентнісний, акмеологічний та аутопсихологічний наукові підходи на етапі констатувального експерименту та особистісно-орієнтований і технологічний на етапі розвитку професійної ідентичності у фахівців (консультантів) інклюзивно-ресурсних центрів як метавластивості. Через призму даних підходів обґрунтовано теоретичні передумови розвитку професійної ідентичності фахівців (консультантів) ІРЦ. Зокрема, обґрунтовано наступні передумови: мотиваційну, технічну, міжособистісну, контекстуальну, адаптивну, творчу, акмеологічну, аутопсихологічну.

Визначені нами теоретичні передумови покладено в основу розробленої структурно-функціональної моделі розвитку професійної ідентичності фахівців (консультантів) інклюзивно-ресурсних центрів, що містить мотиваційний, технічний, міжособистісний, контекстуальний, адаптивний, творчий, акмеологічний, аутопсихологічний компоненти. Визначено, що виділені нами складові професійної ідентичності фахівців (консультантів) ІРЦ тісно взаємопов'язані між собою, взаємозалежні, кожен компонент продуктивний лише за наявності інших, розвинених достатньою мірою.

Обґрунтовано та підібрано діагностичний комплекс дослідження професійної ідентичності у фахівців (консультантів) інклюзивно-ресурсних центрів, який включав у себе методики спрямовані на вивчення компонентів професійної ідентичності фахівців (консультантів) ІРЦ у порівнянні з фахівцями спеціальних закладів загальної середньої освіти/навчально-реабілітаційних центрів.

У рукописі подано аналіз результатів емпіричного дослідження професійної ідентичності у фахівців (консультантів) інклюзивно-ресурсних центрів у порівнянні з фахівцями спеціальних закладів загальної середньої освіти/навчально-реабілітаційних центрів (далі СЗЗСО/ІРЦ).

З метою з'ясування стану мотиваційного компонента професійної ідентичності було розкрито наступні показники професійної ідентичності фахівців (консультантів) ІРЦ

у порівнянні з фахівцями ССЗСО/НРЦ: мотиви власної праці; мотиви соціальної значущості праці; мотиви самоствердження в праці; мотиви професійної майстерності.

Визначено особливості технічного компонента професійної ідентичності фахівців (консультантів) ІРЦ у порівнянні з фахівцями ССЗСО/НРЦ. А саме: схильність до досягнення високих результатів; здатність бути кращим за інших; орієнтація на конкретні цілі та готовність докладати значних зусиль для їх досягнення; здатність ставити перед собою складні завдання, які вимагають значних зусиль і часу для їх виконання; висока працездатність; важливість досягнення мети; віра у свої сили і можливості; здатність справлятися зі стресовими ситуаціями; здатність до постійного вдосконалення і навчання.

Розкрито особливості міжособистісного компонента професійної ідентичності фахівців (консультантів) ІРЦ у порівнянні з фахівцями ССЗСО/НРЦ: легкість у спілкуванні; високий рівень агресивності; тенденція до лідерства; здатність бути у центрі уваги; здатність легко зав'язувати контакти; імпульсивність; відкритість; контактність; схильність судити людей за зовнішнім виглядом; спрямованість на світ власних переживань; малокоунктність; здатність бути мовчазним; схильність важко встановлювати нові знайомства; здатність до ризику; здатність переживати розрив старих зв'язків; схильність розглядати варіанти програшу і виграшу; рівень тривожності і ригідності.

Висвітлено особливості контекстуального компонента професійної ідентичності фахівців (консультантів) ІРЦ у порівнянні з фахівцями ССЗСО/НРЦ: стійкість поведінки; схильність за доцільне змінюватися залежно від ситуації; здатність до щирого розкриття у спілкуванні (прямолинійність); схильність до щирості (не витримані в своїх емоційних виявах); здатність зважати на оточення; легко входить в будь-яку роль, гнучко реагувати на зміну ситуації; схильність відчувати та передбачати враження, яке справляє на оточення.

Проаналізовано психологічні особливості адаптивного компонента професійної ідентичності фахівців (консультантів) ІРЦ у порівнянні з фахівцями ССЗСО/НРЦ: пристосованість/непристосованість до умов навколишнього соціального середовища; збереження здатності до подальшого розвитку і змін; здатність змінювати

звички/формувати нові навички; здатність розвивати уміння, що допомагають в нових умовах; схильність до соціально-психологічної гнучкості зі зміною ситуації; схильність продовжувати жити так, як жили раніше (відставання від соціального оточення, зазнає багато труднощів).

Висвітлено психологічні особливості творчого компонента професійної ідентичності фахівців (консультантів) ІРЦ у порівнянні з фахівцями ССЗСО/ІРЦ: культурні норми та цінності; гнучкість; оригінальність; швидкість переключення; нестандартність мислення; здатність до винахідництва, конструктивної діяльності.

Наведено психологічні особливості акмеологічного компонента професійної ідентичності фахівців (консультантів) ІРЦ у порівнянні з фахівцями ССЗСО/ІРЦ: готовність до саморозвитку; бажання знати себе; здатність самоудосконалюватися (можу самоудосконалюватися, але не хочу знати себе; хочу знати себе і не можу змінитися; не хочу знати себе і не хочу змінюватися; хочу знати себе, але не можу себе змінити).

Обґрунтовано особливості аутопсихологічного компонента професійної ідентичності фахівців (консультантів) ІРЦ у порівнянні з фахівцями ССЗСО/ІРЦ: самовіддача фахівця; самовираженість професійної діяльності; саморозкриття потенціалу; самоствердження у професійній діяльності; правильний/неправильний професійний вибір; наявність улюбленої справи; вірність своєму покликанню і обов'язку.

Виявлено та обґрунтовано рівні сформованості професійної ідентичності фахівців (консультантів) ІРЦ у порівнянні з фахівцями ССЗСО/ІРЦ. Відмінності у стані сформованості компонентів професійної ідентичності визначаються різним ступенем їх розвитку. На першій сходинці знаходяться здатності міжособистісного компоненту в структурі професійної ідентичності як у фахівців (консультантів) ІРЦ так і фахівців ССЗСО/ІРЦ зі стажем менше 5 років та більше 5 років. На другій сходинці знаходяться здатності технічного компоненту професійної ідентичності у фахівців (консультантів) ІРЦ і фахівців ССЗСО/ІРЦ зі стажем менше 5 років та більше 5 років.

На третій сходинці аутопсихологічний компонент професійної ідентичності фахівців (консультантів) ІРЦ і фахівців ССЗСО/ІРЦ зі стажем менше 5 років та більше 5 років. На четвертій сходинці контекстуальні характеристики професійної ідентичності у

фахівців (консультантів) ІРЦ і фахівців СЗЗСО/НРЦ зі стажем менше 5 років та більше 5 років.

На п'ятій сходинці у фахівців (консультантів) ІРЦ і фахівців СЗЗСО/НРЦ міститься творчий компонент професійної ідентичності зі стажем менше 5 років та більше 5 років. На шостій сходинці у фахівців (консультантів) ІРЦ і фахівців СЗЗСО/НРЦ знаходиться адаптивний компонент професійної ідентичності зі стажем менше 5 років та більше 5 років.

На сьомій сходинці у фахівців (консультантів) ІРЦ і фахівців СЗЗСО/НРЦ розміщується мотиваційний компонент професійної ідентичності зі стажем менше 5 років та більше 5 років. На восьмій сходинці міститься акмеологічний компонент професійної ідентичності фахівців (консультантів) ІРЦ і фахівців СЗЗСО/НРЦ зі стажем менше 5 років та більше 5 років.

Виходячи з вище зазначеного, впливає, що у фахівців (консультантів) ІРЦ і фахівців СЗЗСО/НРЦ (менше та більше 5 років стажу) найкраще (на високому рівні) функціонують міжособистісні навички в структурі професійної ідентичності. Це дозволяє припустити, провідну роль м'яких навичок (soft skills), у структурі їх професійної ідентичності. На другій, теж високій позиції, знаходяться технічні навички, це так звані (hard skills).

На достатньому рівні втілюються аутопсихологічні параметри професійної ідентичності, які дозволяють фахівцям змінювати особистісні риси та поведінкові параметри, а відтак забезпечують самокорекцію основних особистісних і міжособистісних характеристик. На цьому ж рівні перебувають контекстуальні характеристики професійної ідентичності.

На середньому рівні знаходиться творчий компонент професійної ідентичності разом з таким важливим компонентом як адаптивний компонент, що забезпечує здатність діяти в нових умовах.

На найнижчому рівні в структурі професійної ідентичності, фіксуємо мотиваційний компонент та акмеологічний компонент. Це означає, що недостатньо мотивуються фахівці власною працею, соціальною значущістю праці, мотивами самоствердження, мотивами

професійної майстерності та не готові до саморозвитку й бажання знати себе. У всіх групах фахівців зафіксовано значущі міжгрупові розбіжності за U -критерієм Манна-Вітні. Для уникнення помилки першого роду (α) приймався рівень статистичної значущості $p \geq 0.05$.

Винайдено та обгрунтовано особистісно-орієнтовану технологію розвитку професійної ідентичності фахівців (консультантів) ІРЦ засобами тренінгу. Обгрунтовано в контексті розвитку професійної ідентичності особистісно-орієнтований і технологічний підходи. Розроблено тренінг професійної ідентичності для фахівців (консультантів) ІРЦ.

Наукова новизна здобутих результатів полягає в тому, що: *вперше*: розроблено науково-методичні засади розвитку професійної ідентичності фахівців (консультантів) інклюзивно-ресурсних центрів як основи для успішного становлення в якості професіонала у викликах сучасного реформування галузі освіти осіб з особливими потребами; створено науково обгрунтовану особистісно орієнтовану технологію розвитку професійної ідентичності фахівців (консультантів) інклюзивно-ресурсних центрів; теоретично обгрунтовано та розроблено структурно-функціональну модель професійної ідентичності фахівців (консультантів) ІРЦ та виділено її змістовні компоненти: мотиваційний, технічний, міжособистісний, контекстуальний, адаптивний, творчий, акмеологічний та аутопсихологічний; виділено показники й рівні розвитку професійної ідентичності фахівців (консультантів) інклюзивно-ресурсних центрів; виявлено специфічні особливості компонентів професійної ідентичності фахівців (консультантів) інклюзивно-ресурсних центрів; визначено і обгрунтовано психолого-педагогічні умови розвитку професійної ідентичності фахівців (консультантів) інклюзивно-ресурсних центрів (менше 5 років, та більше 5 років стажу роботи); *поглиблено та уточнено*: обгрунтовано професійну ідентичність, як метавластивість вищого рівня, яка використовується для визначення поведінки, структури або характеристик самих властивостей; поняття «професійна ідентичність» з точки зору спеціальної психології та освіти осіб з особливими потребами; підходи щодо розвитку професійної ідентичності фахівців (консультантів) інклюзивно-ресурсних центрів; наукові дані про особливості організації освітнього процесу в інклюзивно-ресурсному центрі відповідно до реформ галузі освіти осіб з особливими потребами; *подальшого розвитку набули*: положення спеціальної психології про те, що

розвиток професійної ідентичності є дієвим засобом успішної професіоналізації, соціальної адаптації та, в кінцевому результаті, соціальної інтеграції фахівця (консультанта) у соціум; ідеї особистісно орієнтованого, компетентісного, системного, акмеологічного, аутопсихологічного та технологічного наукових підходів; *удосконалено*: прийоми і методи розвитку професійної ідентичності у фахівців (консультантів) інклюзивно-ресурсних центрів.

Практичне значення здобутих результатів полягає у тому, що: розроблено діагностичний комплекс (обґрунтовано та підібрано діагностичний інструментарій) для дослідження розвитку професійної ідентичності у фахівців (консультантів) ІРЦ; розроблено, експериментально перевірено та впроваджено у практику роботи ІРЦ особистісно-орієнтовану технологію та тренінг розвитку професійної ідентичності фахівців (консультантів) ІРЦ; поліфункціональність, варіативність та мобільність особистісно-орієнтованої технології розвитку (тренінгу) професійної ідентичності забезпечує можливість використання її окремих модулів (блоків) як автономних мініпрограм з розвитку окремих компонентів професійної ідентичності різних фахівців; використання діагностичного комплексу дослідження професійної ідентичності та особистісно орієнтованої технології її розвитку не лише для фахівців ІРЦ, а й закладах СЗЗСО/ІРЦ, як підґрунтя для створення освітніх програм, курсів підвищення кваліфікації цієї когорти фахівців; науково-методичний інструментарій, що отримано в ході дослідження, застосовується для підготовки та перепідготовки фахівців (консультантів) ІРЦ в рамках підготовки, практичних психологів учителів-логопедів, вчителів-дефектологів, вчителів-реабілітологів. Уведення і викладання освітніх компонентів підготовки здобувачів вищої освіти спеціальності А6 Спеціальна освіта та С4 Психологія, підтверджується довідками про впровадження результатів дослідження.

Ключові слова: спеціальна психологія, особи з особливими освітніми потребами, інклюзія, інклюзивне навчання, інклюзивно-ресурсні центри, спеціальні заклади загальної середньої освіти, навчально-реабілітаційні центри, професійна ідентичність, педагогічний стаж, фахівці (консультанти), мотивація, технічні навички, міжособистісні здатності,

соціальний контекст, адаптація, творчість, акмеологічні здатності, аутопсихологічні характеристики, особистість.

ABSTRACT

Kondratiuk Zh. V. Psychological features of the development of professional identity of specialists (consultants) of inclusive resource centres. – Qualifying academic paper. Manuscript.

Thesis for the degree of Doctor of Philosophy, in the field of expertise 05 Social and Behavioural Sciences, speciality 053 Psychology. – Mykola Yarmachenko Institute of Special Pedagogy and Psychology of the National Academy of Pedagogical Sciences of Ukraine, Kyiv, 2025.

The dissertation pioneers a scientific solution to the problem of developing the professional identity of specialists (consultants) in the inclusive resource centres. The relevance of the study is due to the fact that the development of professional identity has become a necessity and a new conceptual guideline in adult education of the XXI century, which acquired the name “century of professional identity and professional competence”; in which one of the most important features in the formation of personality is professional development. Professional identity is gaining importance as a meta-property that determines the effectiveness of a person’s professional development.

In the current research, the professional identity is considered as a higher-level meta-property used to determine the behaviour, the structure or the characteristics of its properties. Professional identity as a meta-property allows the subject of professional development to maintain integrity and autonomy. Professional identity, as a close concept to self-determination, is regarded as self-awareness, the choice and implementation of a way of interacting with the world around us, and the acquisition of a sense of self-respect through the performance of the activity. It is an opportunity to exercise personal self-determination, integrate into the professional community and form oneself as a specialist. Professional identity is defined as a general concept that combines the structural elements of personal and social identity, a component of self-

awareness, the result of professional self-determination, self-acceptance of an individual in terms of the effectiveness of his/her interaction with the outside world, which implies a threefold attitude to oneself as a professional; to the acquired profession and to the professional community.

The prerequisites for the development of professional identity are defined. As the leading approaches to the theoretical substantiation of the professional identity of IRC specialists (consultants), we have chosen the systemic approach, competence approach, acmeological and autopsychological scientific approaches at the stage of the confirmatory experiment. The personality-oriented and technological approaches at the stage of development of professional identity in specialists (consultants) of inclusive resource centres as a meta-property were identified. Through these approaches, the theoretical background for the development of professional identity of IRC specialists (consultants) is described. In particular, the following areas of the development of the professional identity of IRC specialists were analysed: motivational, technical, interpersonal, contextual, adaptive, creative, acmeological, autopsychological.

These theoretical premises are the fundamentals for the structural and functional model of development of professional identity of specialists (consultants) of inclusive resource centres, which contains motivational, technical, interpersonal, contextual, adaptive, creative, acmeological, autopsychological components. It has been determined that the components of the professional identity of IRC specialists (consultants) identified by us are closely interrelated, interdependent, each component is productive only in the presence of other components that are sufficiently developed.

The diagnostic complex of the study of professional identity in specialists (consultants) of inclusive resource centres was selected and defined, which included methods aimed at studying the components of professional identity of specialists (consultants) of IRCs in comparison with specialists of special general secondary education institutions/ educational and rehabilitation centres (further hereinafter referred to as SGSEI/ERC).

The manuscript presents an analysis of the results of an empirical study of professional identity of specialists (consultants) of inclusive resource centres compared to specialists of special general secondary education institutions/educational and rehabilitation centres.

In order to find out the state of the motivational component of professional identity, the following indicators of professional identity of IRC specialists (consultants) were revealed in comparison with specialists of SGSEI/ERC: motives of own work; motives of social significance of work; motives of self-affirmation in work, motives of professional skills.

The peculiarities of the technical component of the professional identity of IRC specialists (consultants) in comparison with the specialists of the SGSEI/ERC are determined, which include a tendency to achieve high results; ability to be better than others; focus on specific goals and willingness to make significant efforts to achieve them; ability to set complex tasks that require significant effort and time to complete them; high efficiency; importance of achieving the goal, belief in one's strengths and capabilities; ability to cope with stressful situations; ability to continuously improve and learn.

The peculiarities of the interpersonal component of the professional identity of IRC specialists (consultants) in comparison with SGSEI/ERC specialists are revealed: easiness in communication; high level of aggressiveness; tendency to leadership; ability to be the centre of attention; ability to efficiently establish contacts; impulsivity; openness; connection; tendency to judge people by their appearance; focus on the world of own emotions; low contact; ability to be silent; tendency to make new acquaintances with difficulty; risk-taking; ability to experience the breakdown of old relations; the tendency to consider options for losing and winning; the level of anxiety and rigidity.

The article highlights the peculiarities of the contextual component of the professional identity of IRC specialists (consultants) in comparison with SGSEI/ERC specialists: stability of behaviour, tendency to change depending on the situation; ability to be sincere in communication (straightforwardness); tendency to sincerity (not restricted in their emotional manifestations); ability to take into account the environment; easiness to adapt to any role; flexibility in responding to changing situations; tendency to feel and anticipate the impression made on others.

The psychological features of the adaptive component of the professional identity of IRC specialists (consultants) in comparison with SGSEI/ERC specialists are analysed: adaptability/inadaptability to the conditions of the surrounding social environment; preservation of the ability to further development and change; ability to change habits/form new skills; ability

to develop skills that help in new conditions; tendency to social and psychological flexibility within changing situations; tendency to continue living the way they used to live (lagging behind the social environment, facing difficulties).

The psychological features of the creative component of the professional identity of IRC specialists (consultants) in comparison with specialists of the SGSEI/ERC are highlighted: cultural norms and values; flexibility; uniqueness; switching speed; non-standard thinking, ability to invent, constructive activity.

The following psychological features of the acmeological component of the professional identity of IRC specialists (consultants) in comparison with SGSEI/ERC specialists are presented: readiness for self-development, desire to know oneself; ability to improve oneself (I can improve myself, but I do not want to know myself; I want to know myself and cannot change; I do not want to know myself and I do not want to change; I want to know myself, but cannot change myself).

The peculiarities of the autopsychological component of the professional identity of IRC specialists (consultants) in comparison with specialists of SGSEI/ERC are defined: specialist's dedication; self-expression of professional activity; self-discovery of potential; self-affirmation in professional activity; correct/incorrect professional choice; availability of a favourite business; loyalty to one's vocation and duty.

The levels of formation of professional identity of IRC specialists (consultants) in comparison with specialists of SGSEI/ERC are identified. Differences in the state of formation of the components of professional identity are determined by different stages or levels in its development. The first stage is the abilities of the interpersonal component in the structure of professional identity for both specialists (consultants) of the IRC and specialists of the SGSEI/ERC with less than 5 years of experience and more than 5 years of experience. The second stage is the abilities of the technical component of professional identity of IRC specialists (consultants) and SGSEI/ERC specialists with less than 5 years and more than 5 years of experience.

The third stage is the autopsychological component of professional identity of IRC specialists (consultants) and SGSEI/ERC specialists with less than 5 years and more than 5 years

of experience. The fourth stage is the contextual characteristics of professional identity in IRC specialists (consultants) and SGSEI/ERC specialists with less than 5 years of experience and more than 5 years of experience.

The fifth stage is the creative component of professional identity with less than 5 years of experience and more than 5 years of experience of the IRC specialists (consultants) and SGSEI/ERC specialists. The sixth stage of professional identity of IRC specialists (consultants) and SGSEI/ERC specialists is the adaptive component of professional identity with less than 5 years of experience and more than 5 years of experience.

The motivational component of professional identity with less than 5 years of experience and more than 5 years of experience is the seventh stage for IRC specialists (consultants) and SGSEI/ERC specialists. The eighth stage is the acmeological component of the professional identity of IRC specialists (consultants) and SGSEI/ERC specialists with less than 5 years of experience and more than 5 years of experience.

The analysis confirmed that in the structure of professional identity of the IRC specialists (consultants) and SGSEI/ERC specialists with less than 5 years of experience and more than 5 years of experience the interpersonal skills operate to the most beneficial manner. This suggests the leading role of soft skills in the structure of professional identity. Further along are technical skills, the so-called hard skills.

At a sufficient level, autopsychological parameters of professional identity are embodied, which allow specialists to change personal traits and behavioural parameters, and therefore provide self-correction of the main personal and interpersonal characteristics. The contextual characteristics of professional identity are at the same level.

The middle level includes the creative component of professional identity, along with such an important component as the adaptive component, which ensures the ability to act in new conditions.

At the lowest level in the structure of professional identity, there are the motivational component and the acmeological component. This means that specialists are not adequately motivated by their own work, the social significance of work, motives of self-affirmation, motives of professional excellence, and are not ready for self-development and the desire to know

themselves. In all groups of specialists, significant intergroup differences were recorded according to the Mann-Whitney U-test. To avoid the first kind of error (α), the level of statistical significance was $p \geq 0.05$.

A personality-oriented methods for the development of professional identity of IRC specialists (consultants) by means of training is designed and described. Personality-oriented and technological approaches are defined in the context of professional identity development. The training of professional identity for IRC specialists (consultants) is developed.

The scientific novelty of the results is that: *for the first time:* scientific and methodological principles of development of professional identity of specialists (consultants) of inclusive resource centres as a basis for successful formation as a professional in the challenges of modern reforming of the field of education of persons with special needs are developed; scientifically grounded personality-oriented technology of development of professional identity of specialists (consultants) of inclusive resource centres is created; the structural and functional model of professional identity of IRC specialists is established and its structural components are highlighted (motivational, technical, interpersonal, contextual, adaptive, creative, acmeological, autopsychological); the indicators and levels of formation of the professional identity of specialists (consultants) of inclusive resource centres are determined; specific features of the components of the professional identity of specialists (consultants) of inclusive resource centres are identified; psychological and pedagogical conditions for the development of the professional identity of specialists (consultants) of inclusive resource centres are denoted; in depth, professional identity as a meta-property of higher level is defined, which is used to determine the behaviour, the structure or the characteristics of the properties; the concept of 'professional identity' from the point of view of special psychology and education of people with special educational needs is specified; the approaches to developing the professional identity of specialists (consultants) of inclusive resource centres are illustrated; scientific data on the peculiarities of organising the educational process in an inclusive resource centre in accordance with the reforms in the field of education of people with special educational needs is detailed; further development was identified for the statement of special psychology that the development of professional identity is an effective means of successful professionalisation, social adaptation, and social integration of a specialist

(consultant) into the society; the ideas of personality-oriented, competence-based, systemic, acmeological, autopsychological and technological scientific approaches in the system of education of people with special needs are established; the techniques and methods of professional identity development for specialists (consultants) of inclusive resource centres are improved

The practical significance of the results is that the diagnostic tools for the study of the components of professional identity in IRC specialists (consultants) are determined and selected; personality-oriented methods and training for the development of professional identity of IRC specialists (consultants) are developed, tested and implemented in the practice of IRC work; the multifunctionality, variability and mobility of the personality-oriented technology of professional identity development (training) provides the possibility of using its individual modules (blocks) as autonomous mini-programmes for the development of individual components of professional identity of different specialists was developed; it is suggested to use the diagnostic complex not only for IRC specialists, but also in SGSEI/ERC institutions as a basis to compose educational programmes, advanced training courses for the field specialists; the scientific and methodological tools obtained in the course of the research create a modern basis for the training and retraining of IRC specialists (consultants) in the framework of preparing practical psychologists, language therapists, defectologists, and rehabilitation teachers. Teaching of the educational components of training to higher education students in the speciality A6 Special Education and C4 Psychology is confirmed by certificates of implementation of the research results.

Key words: special psychology, people with special educational needs, inclusion, inclusive education, inclusive teaching, inclusive resource centres, special general secondary education institutions, educational and rehabilitation centres, professional identity, pedagogical experience, specialists (consultants), motivation, technical skills, interpersonal abilities, social context, adaptation, creativity, acmeological abilities, autopsychological characteristics, personality.

СПИСОК ПУБЛІКАЦІЙ ЗДОБУВАЧА

Наукові праці, в яких опубліковані основні наукові результати дисертації

Статті у зарубіжних виданнях, країн ЄС

1. Кондратюк, Ж. В. (2023). Професійна ідентичність фахівців (консультантів) інклюзивно-ресурсних центрів: структурно-функціональна модель дослідження. *KELM. Knowledge. Education. Law. Management*, 1 (53), 139-148. <https://doi.org/10.51647/kelm.2023.1.22>. URL: <https://kelmczasopisma.com/en/jornal/80>

Статті у наукових фахових виданнях, категорії Б (у тому числі ті, які індексуються у міжнародних наукометричних базах)

2. Кондратюк, Ж. В. (2022). Сутність поняття «професійна ідентичність» в психолого-педагогічних розвідках. *Журнал Габітус*, 37, 122-127. <https://doi.org/10.32843/2663-5208.2022.37.22>. URL: <http://habitus.od.ua/37-2022>
3. Кондратюк, Ж. В. (2022). Проблема генези професійної ідентичності фахівців психолого-педагогічного профілю. *Журнал Габітус*, 38, 64-71. <https://doi.org/10.32843/2663-5208.2022.38.11>. URL: <http://habitus.od.ua/38-2022>
4. Омельченко І., Кондратюк, Ж. (2023). Передумови формування професійної ідентичності фахівців (консультантів) інклюзивно-ресурсних центрів. *Психологія і особистість*, 1 (23), 119-138. <https://doi.org/10.33989/2226-4078.2023.1.274737>. URL: <https://psychpersonality.com.ua/uk/journals/tom-23-1-2023>.
5. Омельченко І., Кондратюк, Ж. (2024). Діагностичний комплекс дослідження професійної ідентичності фахівців (консультантів) інклюзивно-ресурсних центрів. *Особлива дитина: навчання і виховання*, 4 (116), 119-138. <https://doi.org/10.33989/2226-4078.2023.1.274737>. URL: <https://psychpersonality.com.ua/uk/journals/tom-23-1-2023>.

Наукові праці, які засвідчують апробацію матеріалів дисертації

6. Кондратюк, Ж. В. (2022). Витоки розвитку професійної ідентичності в дитячому віці. The XXVI International Scientific and Practical Conference «Problems of science and practice, tasks and ways to solve them» (July 05 – 08, 2022, Helsinki, Finland, 336-341).

URL:<https://isg-konf.com/uk/problems-of-science-and-practice-tasks-and-ways-to-solve-them-2/>

7. Кондратюк, Ж. В. (2022). Становлення професійної ідентичності фахівців. III Міжнародна науково-практична конференція «Development of modern science, experience and trends». 11-14 жовтня 2022 р. Бостон, США, 369-373. URL: [Development of modern science, experience and trends](https://isg-konf.com/wp-content/uploads/2022/10/Development-of-modern-science-experience-and-trends.pdf)

<https://isg-konf.com/wp-content/uploads/2022/10/Development-of-modern-science-experience-and-trends.pdf>

8. Кондратюк, Ж. В. (2021). Психологічні особливості розвитку професійної ідентичності консультантів інклюзивно-ресурсних центрів. Діти з особливими потребами: від рівних прав – до рівних можливостей: матеріали VII Міжнародного конгресу зі спеціальної педагогіки та психології. Київ: Симоненко О. І., 82-86. URL: <https://lib.iitta.gov.ua/id/eprint/728657/>

9. Кондратюк, Ж. В. (2022). Теоретичні передумови формування професійної ідентичності фахівців консультантів інклюзивно-ресурсних центрів. Освіта осіб з особливими потребами: виклики воєнного часу. Матеріали VIII Міжнародного конгресу зі спеціальної педагогіки та психології, м. Київ, 181-186. URL: <https://lib.iitta.gov.ua/id/eprint/732222/>

10. Кондратюк, Ж. В. (2023). Професійна ідентичність фахівців (консультантів) інклюзивно-ресурсних центрів у контексті комплексної оцінки розвитку дітей з ООП: наступність між дошкільням та початковою школою. Актуальні проблеми наступності дошкільньої і початкової освіти: збірник матеріалів IX Міжнародної науково-практичної конференції. Кам'янець-Подільський національний університет імені Івана Огієнка, кафедра теорії та методик дошкільньої освіти; [відпов. секр. Н. Г. Каньоса]. Кам'янець-Подільський: Видавець Ковальчук О. В., 160-164. URL: <https://surl.li/gvfrtj>

11. Кондратюк, Ж. В. (2022). Формування професійної ідентичності фахівців консультантів інклюзивно-ресурсних центрів в умовах воєнного стану. Становлення особистості дитини в умовах сучасного розвитку суспільства: соціально-педагогічний, психологічний, корекційний і медичний аспекти: матеріали всеукр. наук.-практ. конф.,

(м. Полтава, 12–13 трав. 2022 р. за заг. ред. Н. Г. Пахомової, В. І. Березан. Полтава, ПНПУ імені В. Г. Короленка, 95-101). URL: <https://surl.li/yrulq>

12. Кондратюк, Ж. В. (2023). Професійна ідентичність фахівців (консультантів) інклюзивно-ресурсних центрів: ключові компетентності та компоненти. Індивідуальність у психологічних вимірах спільнот та професій: збірник наукових праць/ за заг. ред. Л. В. Помиткіної, О. П. Хохліної, Л. С. Яковицької. – К.: МБЦ «Медінформ», 73-82. URL: [Zbirnyk-naukovykh-prats.pdf](#), <https://surl.li/omtlur>

13. Кондратюк, Ж., Омельченко, І. (2024). Міжособистісна комунікація фахівців (консультантів) інклюзивно-ресурсних центрів з дітьми, батьками та педагогами: особливості та ефективні стратегії. Соціально-освітні домінанти професійної підготовки фахівців соціальної сфери та інклюзивної освіти: матеріали VI Всеукраїнської науково-практичної Інтернет-конференції: збірник наукових праць; укладач Петровська К. В., Запоріжжя: БДПУ, 2024, 41- 46. URL: <https://surl.li/agptzg>

ЗМІСТ

ВСТУП	22
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ РОЗВИТКУ ПРОФЕСІЙНОЇ ІДЕНТИЧНОСТІ ФАХІВЦІВ (КОНСУЛЬТАНТІВ) ІНКЛЮЗИВНО-РЕСУРСНИХ ЦЕНТРІВ	33
1.1. Сутність поняття «професійна ідентичність» у психолого-педагогічних розвідках ..	33
1.2. Генеза професійної ідентичності фахівців психолого-педагогічного профілю	42
1.3. Передумови розвитку професійної ідентичності фахівців (консультантів) інклюзивно-ресурсних центрів	54
1.4. Структурно функціональна модель професійної ідентичності фахівців (консультантів) інклюзивно-ресурсних центрів	67
Висновки до першого розділу	85
РОЗДІЛ 2. СТАН РОЗВИТКУ ПРОФЕСІЙНОЇ ІДЕНТИЧНОСТІ ФАХІВЦІВ (КОНСУЛЬТАНТІВ) ІНКЛЮЗИВНО-РЕСУРСНИХ ЦЕНТРІВ	88
2.1. Обґрунтування методик експериментального дослідження професійної ідентичності фахівців (консультантів) інклюзивно-ресурсних центрів	88
2.2. Стан розвитку компонентів професійної ідентичності фахівців (консультантів) інклюзивно-ресурсних центрів	97
2.2.1. Мотиваційний компонент професійної ідентичності фахівців (консультантів) інклюзивно-ресурсних центрів	97
2.2.2. Технічний компонент професійної ідентичності фахівців (консультантів) інклюзивно-ресурсних центрів	105
2.2.3. Міжособистісний компонент професійної ідентичності фахівців (консультантів) інклюзивно-ресурсних центрів	119
2.2.4. Контекстуальний компонент професійної ідентичності фахівців (консультантів) інклюзивно-ресурсних центрів	137
2.2.5. Адаптивний компонент професійної ідентичності фахівців (консультантів) інклюзивно-ресурсних центрів	146

2.2.6. Творчий компонент професійної ідентичності фахівців (консультантів) інклюзивно-ресурсних центрів.....	155
2.2.7. Акмеологічний компонент професійної ідентичності фахівців (консультантів) інклюзивно-ресурсних центрів.....	164
2.2.8. Аутопсихологічний компонент професійної ідентичності фахівців (консультантів) інклюзивно-ресурсних центрів.....	168
2.2.9. Особливості взаємозв'язку на різних рівнях професійної ідентичності фахівців (консультантів) інклюзивно-ресурсних центрів та фахівців спеціальних закладів загальної середньої освіти/навчально-реабілітаційних центрів	178
2.3. Рівні розвитку професійної ідентичності фахівців (консультантів) інклюзивно-ресурсних центрів.....	183
Висновки до другого розділу	191
РОЗДІЛ 3 . ОСОБИСТІСНО ОРІЄНТОВАНА ТЕХНОЛОГІЯ РОЗВИТКУ ПРОФЕСІЙНОЇ ІДЕНТИЧНОСТІ ФАХІВЦІВ (КОНСУЛЬТАНТІВ) ІНКЛЮЗИВНО-РЕСУРСНИХ ЦЕНТРІВ	195
3.1. Теоретичне обґрунтування особистісно орієнтованої технології розвитку професійної ідентичності фахівців (консультантів) інклюзивно-ресурсних центрів.....	195
3.2. Тренінг розвитку професійної ідентичності фахівців (консультантів) інклюзивно-ресурсних центрів.....	206
3.3. Аналіз ефективності впровадження особистісно-орієнтованої технології розвитку професійної ідентичності фахівців (консультантів) інклюзивно-ресурсних центрів	222
Висновки до третього розділу	231
ВИСНОВКИ.....	233
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	236
ДОДАТКИ.....	263

ПЕРЕЛІК УМОВНИХ ПОЗНАЧЕНЬ

ІРЦ – інклюзивно-ресурсний центр;

ПІ – професійна ідентичність;

СЗЗСО- спеціальний заклад загальної середньої освіти;

НРЦ – навчально-реабілітаційний центр;

М – середнє арифметичне;

SD – середнє відхилення;

М. 5 р. с. – менше 5 років стажу;

Б. 5 р. с. – більше 5 років стажу;

ООП – особливі освітні потреби.

ВСТУП

Актуальність теми. Розвиток професійної ідентичності став необхідним і новим концептуальним дороговказом в освіті дорослих ХХІ століття, яке отримало назву «століття професійної ідентичності та професійної компетентності», оскільки одним із основних чинників становлення особистості є професійний розвиток. Професійна ідентичність набуває актуальності як метавластивість, що визначає ефективність професійного розвитку людини.

Системний, компетентнісний, акмеологічний, аутопсихологічний, особистісно орієнтований та технологічний підходи є важливим концептуальним стрижнем, що визначає сучасні методології оновлення змісту освіти в цілому, та освіти осіб з особливими потребами – зокрема, й тим більш підготовки та готовності кадрів для інклюзивного навчання й спеціальної освіти. Тому пошук ефективних засобів розвитку професійної ідентичності фахівців (консультантів) інклюзивно-ресурсних центрів (далі ІРЦ) набуває особливої актуальності. Психологічні особливості в структурі професійної ідентичності, які притаманні фахівцям (консультантам) ІРЦ дозволяють визначити їх серед когорти працівників освіти осіб з особливими потребами, як самодостатніх професіоналів, які здійснюють супровід осіб з ООП майже з усіма типами освітніх труднощів та визначають траєкторію можливого розвитку таких осіб в сучасній системі освітніх установ України.

Професійна ідентичність як феномен підготовки фахівців в ЗВО детально проаналізована через призму підготовки майбутніх логопедів (Н. Пахомова, Ю. Пінчук, О. Потапенко, Н. Федорова, Л. Федорович, С. Цимбал-Слатвінська, Л. Черніченко, М. Шеремет та ін.), вчителів-дефектологів (М. Кононова, С. Миронова, М. Омельченко, Л. Руденко, І. Федоренко та ін.), спеціальних психологів (О. Дубовик, О. Мамічева, Д. Супрун та ін.). Особливості витоків професійної генези фахівців (консультантів) ІРЦ стали предметом наукових пошуків у працях багатьох дослідників (Т. Калініна, С. Литовченко і В. Литовченко, В. Лященко, Я. Полупанова, Л. Прохоренко, Г. Соколова, В. Стойка, П. Сушко, В. Йовдій та ін.). Як відомо, фахівці (консультанти) ІРЦ – це збірна група професій, серед них: консультант-логопед, консультант-дефектолог, консультант-

психолог, консультант-реабілітолог. Детальний аналіз розвитку професійної ідентичності фахівців педагогічного профілю представлено через призму становлення професіоналізму (Н. Коваленко, О. Куліш, І. Наумова, В. Падерно, Н. Яремчук і Н. Пінчук, Х. Калагурка, Б. Турко та ін.). У фахівців психологічного профілю розвиток професійної ідентичності розглядається в ракурсі досліджень самосвідомості (А. Борисюк, Н. Гога, І. Дружиніна, А. Карпенко, В. Кириченко, О. Кочкурова, І. Мельник, М. Омельченко, М. Павлюк, О. Радзімовська, К. Тороп та ін.). Розвідки реабілітаційного профілю зорієнтовані на розвиток у структурі професійної ідентичності реабілітологів здатностей працювати зі складною структурою порушення (О. Ільїна, В. Козявкін, А. Чередник, А. Шевцов та ін.).

Узагальнення результатів зазначених досліджень свідчить про те, що розвиток професійної ідентичності фахівців (консультантів) ІРЦ не виступав предметом окремих наукових студій. Водночас, наявна науково-теоретична база містить цінні рекомендації розвитку професійної ідентичності фахівців (консультантів) ІРЦ, які прослідковуються в дослідженнях з розвитку професійної ідентичності у вчителів різного профілю або у психологів. Зокрема, науково обґрунтовано необхідність розвитку професійної ідентичності в процесі навчання в ЗВО та охарактеризовано особливості генези професійної ідентичності в підлітковому, юнацькому віці, який є сенситивним періодом для їх розвитку. Проблема формування професійної ідентичності у фахівців (консультантів) з різним стажем професійної діяльності практично залишилася поза увагою дослідників, з чим і пов'язана відсутність конкретних даних у спеціальній психолого-педагогічній літературі.

Актуальність, теоретична і практична значущість окресленої проблеми для теорії і практики психології, недостатність науково-методичної розробленості в спеціальній психології і педагогіці та наявність передумов для її розв'язання, зумовили вибір теми нашого дисертаційного дослідження: **«Психологічні особливості розвитку професійної ідентичності фахівців (консультантів) інклюзивно-ресурсних центрів».**

Зв'язок роботи з науковими програмами, планами, темами. Дисертаційна робота виконана відповідно до тематичного плану досліджень Інституту спеціальної педагогіки і психології імені Миколи Ярмаченка НАПН України «Теоретичні та

методичні засади освіти дітей з особливими освітніми потребами» та у контексті комплексної теми відділу психолого-педагогічного супроводу дітей з особливими потребами «Теоретико-методичні основи психолого-педагогічного супроводу осіб з когнітивними порушеннями» 2021-2023 рр. (державний реєстраційний номер теми 0121U108682); «Теоретико-методичні засади психологічного та психотерапевтичного супроводу ресоціалізації осіб з особливими освітніми потребами в умовах кризових викликів», 2024-2025 рр. (державний реєстраційний номер теми 0124U000496).

Тему дисертації затверджено вченою радою Інституту спеціальної педагогіки і психології імені Миколи Ярмаченка НАПН України (протокол № 8 від 01.11.2021).

Мета дослідження – розроблення теоретично обґрунтованої та експериментально перевіреної особистісно-орієнтованої технології розвитку професійної ідентичності у фахівців (консультантів) ІРЦ.

Відповідно до мети дослідження було визначено **завдання**:

1. На основі теоретичного аналізу наукової літератури з проблеми дослідження визначити зміст поняття «професійна ідентичність фахівців (консультантів) інклюзивно-ресурсних центрів» та розробити структурно-функціональну модель професійної ідентичності фахівців (консультантів) інклюзивно-ресурсних центрів.
2. Виявити психологічні особливості компонентів професійної ідентичності (мотиваційного, технічного, міжособистісного, контекстуального, адаптивного, творчого, акмеологічного, аутопсихологічного) у фахівців (консультантів) інклюзивно-ресурсних центрів.
3. Визначити рівні розвитку професійної ідентичності фахівців (консультантів) інклюзивно-ресурсних центрів.
4. Теоретично обґрунтувати, розробити та експериментально перевірити особистісно орієнтовану технологію розвитку професійної ідентичності фахівців (консультантів) інклюзивно-ресурсних центрів.

Об'єкт дослідження – професійна ідентичність як метавластивість у фахівців (консультантів) інклюзивно-ресурсних центрів.

Предмет дослідження – психологічні особливості розвитку професійної ідентичності фахівців (консультантів) інклюзивно-ресурсних центрів.

Теоретико-методологічну основу дослідження склали: теорія інклюзії (Ч. Веббер, Е. Данілавічюте, Е. Даніелс, Д. Депплер, А. Колупаєва, Н. Компанець, С. Литовченко, Т. Лорман, Дж. Лупарт, Л. Прохоренко, Д. Рассел, М. Родда, К. Стаффорд, Н. Софій, О. Таранченко, О. Федоренко, У. Шарма, Н. Ярмола); положення про специфіку функціонування інклюзивно-ресурсних центрів та підходи щодо оцінки розвитку осіб із ООП (Т. Жук, Т. Ілляшенко, Т. Калініна, С. Литовченко і В. Литовченко, В. Лященко, А. Обухівська, Я. Полупанова, Л. Прохоренко, Г. Соколова, В. Стойка, П. Сушко, В. Йовдій); теоретичні положення про професійну ідентичність як метавластивість (В. Зливков); теоретичні основи ототожнення феноменів «автентичності» і «ідентичності» (епігенетична теорія розвитку Е. Еріксона, теорія соціальної ідентичності Г. Теджфела, теорія самокатегоризації Дж. Тернера); емпіричні розвідки професійної ідентичності в педагогіці (Н. Коваленко, О. Куліш, І. Наумова, В. Падерно, Н. Яремчук і Н. Пінчук, Х. Калагурка, Б. Турко та ін.); емпіричні студії дослідження професійної ідентичності в психології (А. Борисюк, Н. Гога, І. Дружиніна, А. Карпенко, В. Кириченко, О. Кочкурова, І. Мельник, М. Омельченко, М. Павлюк, О. Радзімовська, К. Тороп та ін.); особистісно орієнтований підхід (В. Андрущенко, А. Богуш, І. Бех, В. Кремень, В. Луговий, М. Савченко, В. Татенко та ін.); системний підхід (О. Хохліна, А. Шевцов та ін.); компетентнісний підхід як ключова освітня парадигма сучасності (І. Бех, Н. Бібік, О. Кононко та ін.); аутопсихологічна компетентність як усвідомлення власної професійної ідентичності (Г. Мешко, О. Проскурка, О. Шевцова та ін.); акмеологічна компетентність як інтегральна здатність особистості вибудовувати свій поступальний розвиток (О. Дубасенюк, С. Генкал, О. Гречаник, Н. Носовець, М. Садовий та ін.); технологічний підхід (О. Васильєва, Л. Карамушка, В. Панок, В. Татенко та ін.); дослідження в галузі спеціальної психології та спеціальної освіти, спрямовані на вивчення особливостей підготовки та готовності до професійної діяльності в галузі освіти осіб з особливими потребами (О. Дубовик, О. Мамічева, С. Миронова, М. Омельченко, Н. Пахомова, Ю. Пінчук, О. Потапенко, Л. Руденко, Д. Супрун, Н. Федорова, І. Федоренко, С. Цимбал-

Слатвінська, Л. Черніченко, М. Шеремет та ін.); теоретичні та емпіричні дослідження психолого-педагогічного супроводу осіб із особливими потребами (О. Бабяк, Н. Баташева, В. Засенко, В. Кобильченко, А. Колупаєва, С. Кульбіда, С. Литовченко, А. Обухівська, І. Омельченко, В. Панок, Л. Прохоренко, Т. Сак, Т. Скрипник, О. Таранченко, О. Федоренко, О. Чеботарьова, Н. Ярмола та ін.).

Методи дослідження. Забезпечення достовірності положень і висновків, розв'язання окреслених завдань зумовило використання комплексу взаємопов'язаних методів дослідження.

Теоретичні: аналіз психолого-педагогічної літератури для розкриття сутності розвитку професійної ідентичності у фахівців (консультантів) ІРЦ та у фахівців психолого-педагогічного профілю, порівняння та систематизація дослідного матеріалу для визначення компонентів у структурі розвитку професійної ідентичності; дедуктивний (аксіоматичний і гіпотетико-дедуктивний) – для системного опису професійної ідентичності в фахівців ІРЦ; індуктивний – для встановлення закономірностей, систематизації на основі результатів емпіричного дослідження; моделювання – для побудови моделей дослідження професійної ідентичності і особистісно орієнтованої технології розвитку професійної ідентичності у фахівців (консультантів) ІРЦ.

Емпіричні: психологічний експеримент (констатувальний та формувальний) із використанням психодіагностичних методик: методика вивчення мотивів професійної мотивації. (Т. Дуткевич та О. Савицька) для дослідження особливостей мотиваційного компонента професійної ідентичності; методика «Мотивація до успіху» (Т. Елерс) для дослідження особливостей технічного компонента професійної ідентичності; методика вивчення типології особистості (К. Юнг) для виявлення особливостей міжособистісного компонента професійної ідентичності; методика «Рівень самоконтролю» (М. Снайдер) для з'ясування специфіки контекстуального компонента професійної ідентичності; методика для виявлення адаптованості/не адаптованості особистості (К. Роджерс) для вивчення адаптивного компонента професійної ідентичності; тест творчого мислення (Е. Торренс) для окреслення специфіки творчого компонента професійної ідентичності; методика «Готовність до саморозвитку» (В. Павлов) для обґрунтування особливостей

акмеологічного компонента професійної ідентичності; опитувальник самоактуалізації креативності (Д. Джонса) для виокремлення специфіки аутопсихологічного компонента професійної ідентичності.

Математично-статистичні: якісний і кількісний аналіз емпіричних показників із використанням непараметричних статистичних критеріїв: r_s –критерій Спірмена та U –критерій Манна-Вітні, котрі в даному випадку є потужнішими, ніж параметричні критерії. Для уникнення помилки першого роду (α) приймався рівень статистичної значущості $p \geq 0.05$.

Математично-статистична обробка даних здійснювалась за допомогою пакету статистичних програм IBM SPSS 21.0 for Windows.

Вірогідність здобутих результатів забезпечується: науково-теоретичним обґрунтуванням вихідних положень дослідження; використанням комплексу взаємодоповнюючих методів, адекватних меті, предмету та завданням дослідження; поєднанням кількісного та якісного аналізу емпіричного матеріалу; ефективністю експериментальної роботи.

Експериментальна база дослідження: інклюзивно-ресурсний центр №3 Деснянського району м. Києва; інклюзивно-ресурсний центр №10 Шевченківського району м. Києва; комунальна установа «Гадяцький інклюзивно-ресурсний центр» Гадяцької міської ради Полтавської області; комунальна установа «Інклюзивно-ресурсний центр» Романівської сільської ради Житомирського району; комунальна установа «Інклюзивно-ресурсний центр» Новобілоуської сільської ради Чернігівського району Чернігівської області; інклюзивно-ресурсний центр №3 Миколаївської міської ради; Полтавський навчально-реабілітаційний центр Полтавської обласної ради; «Нікопольський навчально-реабілітаційний центр «Ніка» Дніпропетровської обласної ради»; навчально-реабілітаційний центр «Надія» Вишгородської міської ради; Спеціальна школа № 25 Оболонського району міста Києва.

Дослідженням було охоплено фахівців (консультантів) ІРЦ та психолого-педагогічних фахівців СЗЗСО/НРЦ, які мають у своїй професійній діяльності менше 5 років стажу та більше 5 років стажу (усього 124 випробовуваних). Із них 23 фахівця

(консультанти) зі стажем менше 5 років і 41 фахівець (консультант) зі стажем роботи більше 5 років. Порівнювали фахівців ІРЦ із фахівцями СЗЗСО/НРЦ. Відповідно, із них 23 фахівці зі стажем роботи менше 5 років і 37 фахівців зі стажем більше 5 років.

Наукова новизна здобутих результатів полягає в тому, що:

вперше:

- розроблено науково-методичні засади розвитку професійної ідентичності фахівців (консультантів) інклюзивно-ресурсних центрів як основи для успішного становлення в якості професіонала у викликах сучасного реформування галузі освіти осіб з особливими потребами;
- створено науково обґрунтовану особистісно орієнтовану технологію розвитку професійної ідентичності фахівців (консультантів) інклюзивно-ресурсних центрів;
- теоретично обґрунтовано та розроблено структурно-функціональну модель професійної ідентичності фахівців (консультантів) ІРЦ та виділено її змістовні компоненти: мотиваційний, технічний, міжособистісний, контекстуальний, адаптивний, творчий, акмеологічний та аутопсихологічний;
- виділено показники й рівні розвитку професійної ідентичності фахівців (консультантів) інклюзивно-ресурсних центрів;
- виявлено специфічні особливості компонентів професійної ідентичності фахівців (консультантів) інклюзивно-ресурсних центрів;
- визначено і обґрунтовано психолого-педагогічні умови розвитку професійної ідентичності фахівців (консультантів) інклюзивно-ресурсних центрів (менше 5 років, та більше 5 років стажу роботи);

поглиблено та уточнено:

- обґрунтовано професійну ідентичність, як метавластивість вищого рівня, яка використовується для визначення поведінки, структури або характеристик самих властивостей;
- поняття «професійна ідентичність» з точки зору спеціальної психології та освіти осіб з особливими потребами;

- підходи щодо розвитку професійної ідентичності фахівців (консультантів) інклюзивно-ресурсних центрів;
- наукові дані про особливості організації освітнього процесу в інклюзивно-ресурсному центрі відповідно до реформ галузі освіти осіб з особливими потребами;

подальшого розвитку набули:

- положення спеціальної психології про те, що розвиток професійної ідентичності є дієвим засобом успішної професіоналізації, соціальної адаптації та, в кінцевому результаті, соціальної інтеграції фахівця (консультанта) у соціум;
- ідеї особистісно орієнтованого, компетентісного, системного, акмеологічного, аутопсихологічного та технологічного наукових підходів;

удосконалено:

- прийоми і методи розвитку професійної ідентичності у фахівців (консультантів) інклюзивно-ресурсних центрів.

Практичне значення здобутих результатів полягає у тому, що:

- розроблено діагностичний комплекс (обґрунтовано та підібрано діагностичний інструментарій) для дослідження розвитку професійної ідентичності у фахівців (консультантів) ІРЦ;
- розроблено, експериментально перевірено та впроваджено у практику роботи ІРЦ особистісно-орієнтовану технологію та тренінг розвитку професійної ідентичності фахівців (консультантів) ІРЦ; поліфункціональність, варіативність та мобільність особистісно-орієнтованої технології розвитку (тренінгу) професійної ідентичності забезпечує можливість використання її окремих модулів (блоків) як автономних мініпрограм з розвитку окремих компонентів професійної ідентичності різних фахівців;
- використання діагностичного комплексу дослідження професійної ідентичності та особистісно орієнтованої технології її розвитку не лише для фахівців ІРЦ, а й закладах СЗЗСО/НРЦ, як підґрунтя для створення освітніх програм, курсів підвищення кваліфікації цієї когорти фахівців;
- науково-методичний інструментарій, що отримано в ході дослідження, застосовується для підготовки та перепідготовки фахівців (консультантів) ІРЦ в рамках

підготовки, практичних психологів учителів-логопедів, вчителів-дефектологів, вчителів-реабілітологів. Уведення і викладання освітніх компонентів підготовки здобувачів вищої освіти спеціальності А6 Спеціальна освіта та С4 Психологія, підтверджується довідками про впровадження результатів дослідження.

Результати дисертаційного дослідження **впроваджено** в практику роботи Інклюзивно-ресурсного центру № 3 Деснянського району м. Києва (довідка № 44 від 01.11.2024 р.); Інклюзивно-ресурсного центру № 10 Шевченківського району м. Києва (довідка № 295 від 04.12.2024 р.); Комунальної установи «Гадяцький інклюзивно-ресурсний центр» Гадяцької міської ради Полтавської області (довідка № 01-19/34 від 03.12.2024 р.); Комунальної установи «Інклюзивно-ресурсний центр» Романівської сільської ради Житомирського району (довідка № 26/01-10 від 06.12.2024 р.); Комунальної установи «Інклюзивно-ресурсний центр» Новобілоуської сільської ради Чернігівського району Чернігівської області (довідка № 01-21/76 від 08.11.2024 р.); Комунальної установи «Інклюзивно-ресурсний центр №3» Миколаївської міської ради (довідка № 7 від 12.02.2025 р.); Полтавського навчально-реабілітаційного центру Полтавської обласної ради (довідка № 547 від 04.10.2024 р.); «Нікопольського навчально-реабілітаційного центру «Ніка» Дніпропетровської обласної ради» (довідка № 290 від 03.12. 2024 р.); Навчально-реабілітаційного центру «Надія» Вишгородської міської ради (довідка № 46 від 19.09.2024 р.); Спеціальної школи № 25 Оболонського району міста Києва (довідка № 126 від 09.09.2024 р.); Чорноморського національного університету імені Петра Могили (довідка № 03/704-08 від 04.12.2024 р.); Сумського державного педагогічного університету ім. А.С.Макаренка (довідка № 1015 від 10.12.2024 р.); Мелітопольського державного педагогічного університету імені Богдана Хмельницького (довідка № 01-15/2414 від 09.12.2024 р.), Одеського національного університету імені І. І. Мечнікова (довідка № 09-01-2742 від 13.12.2024 р.).

Особистий внесок кожного автора у фахових статтях, написаних у співавторстві. Доробок здобувача полягає у визначенні компетентнісних передумов розвитку професійної ідентичності фахівців (консультантів) ІРЦ [4], а доробок керівника полягає у визначенні компетентнісної парадигми як основи для обґрунтування передумов

розвитку професійної ідентичності фахівців (консультантів) ІРЦ [4]. Здобувачем підібрано та обґрунтовано діагностичний комплекс дослідження компонентів професійної ідентичності у фахівців (консультантів) ІРЦ [5], доробок керівника полягає в обґрунтуванні послідовності досліджуваних компонентів професійної ідентичності у фахівців (консультантів) ІРЦ [5]. Внесок здобувача полягає в визначенні ефективних стратегій міжособистісної комунікації фахівців (консультантів) ІРЦ з дітьми, педагогами та батьками [13], в внесок керівника – в огляді досліджень в межах яких вивчалася міжособистісна комунікація [13].

Апробація результатів дисертаційного дослідження. Основні положення і результати дослідження представлено на: *міжнародних науково-практичних конференціях*: «Problems of science and practice, tasks and ways to solve them» (м. Гельсінкі, 2022), «Development of modern science, experience and trends». (м. Бостон, 2022); «Інноваційні технології в роботі практичного психолога» (м. Суми, 2022), «Diversity and inclusion in education/Різноманітність та інклюзія в освіті» (м. Переяслав, 2023), «Індивідуальність у психологічних вимірах спільнот та професій» (м. Київ, 2023); «Актуальні проблеми в системі освіти: заклад загальної середньої освіти – до університетська підготовка – заклад вищої освіти» (м. Київ, 2023); *в міжнародних конгресах*: «Діти з особливими потребами: від рівних прав – до рівних можливостей» (м. Київ, 2021), «Освіта осіб з особливими освітніми потребами: виклики воєнного часу» (м. Київ, 2022); *Всеукраїнських науково-практичних конференціях, семінарах, вебінарах*: «Діти з особливими освітніми потребами в умовах воєнного часу: психолого-педагогічна допомога» (м. Київ, 2022), «Інклюзивне навчання в закладах освіти: виклики сьогодення» (м. Київ, 2022), «Становлення особистості в умовах сучасного розвитку суспільства: соціально-педагогічний, психологічний, корекційний і методичний аспекти» (м. Полтава, 2022), «Формування компетентностей обдарованої особистості в системі позашкільної та вищої освіти» (м. Київ, 2022), «Як повинні діяти інклюзивно-ресурсні центри» (м. Київ, 2022), «Труднощі раннього віку дітей (від 1-го до 3-х років)» (м. Київ, 2022), «Труднощі дошкільного віку дітей (від 3 до 6-7 років)» (м. Київ, 2022), «Визначення різнорівневої підтримки дітей з труднощами опанування навичок читання та письма» (м. Київ, 2022),

«Інтелектуальні труднощі: критерії визначення та рівні підтримки» (м. Київ, 2022), «Питання та відповіді щодо роботи з дітьми з ООП в дошкільних закладах» (м. Київ, 2022), «Дошкілля в сучасному освітньому просторі: досвід, інновації, перспективи» (м. Кам'янець-Подільський, 2023), «Актуальні проблеми наступності дошкільної і початкової освіти» (м. Кам'янець-Подільський, 2023), «Інклюзивна освіта: ідея, стратегія, результат» (м. Тернопіль, 2023), «Психолого-педагогічний підхід у освітній діяльності дітей з особливими освітніми потребами» (м. Київ, 2023), «Медико-педагогічний супровід дітей з особливими освітніми потребами» (м. Київ, 2023), «Освіта осіб з особливими потребами в дії: реалії в умовах війни» (м. Київ, 2024); «Соціально-освітні домінанти професійної підготовки фахівців соціальної сфери та інклюзивної освіти» (м. Бердянськ, 2024); *регіональних науково-практичних заходах*: «Науково-методичні підходи до навчання та реабілітації осіб з порушеннями рухових та сенсорно-пізнавальних функцій» (м. Київ, 2023); *засіданнях відділу психолого-педагогічного супроводу дітей з особливими потребами* Інституту спеціальної педагогіки і психології імені Миколи Ярмаченка НАПН України (2021-2025 рр.).

Публікації. Зміст дисертаційної роботи викладено у 13 публікаціях (10 одноосібних і 3 у співавторстві), із них: 1 стаття – у періодичному науковому виданні держави, яка входить до Європейського Союзу, 4 статті опубліковано у наукових фахових виданнях (категорія Б), затверджених МОН України; 8 тез апробаційного характеру.

Структура та обсяг дисертації. Дисертація складається зі вступу, трьох розділів, висновків до розділів, загальних висновків, списку використаних джерел (227 найменувань, з яких 29 іноземною (англійською) мовою), додатків. Загальний обсяг дисертації становить 288 сторінок, з них основний текст викладено на 235 сторінках. Робота містить 38 таблиць та 5 рисунків на 34 сторінках.

РОЗДІЛ 1

ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ РОЗВИТКУ ПРОФЕСІЙНОЇ ІДЕНТИЧНОСТІ ФАХІВЦІВ (КОНСУЛЬТАНТІВ) ІНКЛЮЗИВНО-РЕСУРСНИХ ЦЕНТРІВ

1.1. Сутність поняття «професійна ідентичність» у психолого-педагогічних розвідках

На думку лорда Дж. Сакса, автора книги «Як запобігти зіткненню цивілізацій (The Dignity of Difference: How to Avoid the Clash of Civilizations, 2008)», відмінність 21 століття від 20-го у тому, що на зміну політики ідеології приходить століття політики ідентичності. У контексті постнекласичної парадигми науковий та філософський інтерес до проблеми ідентичності (особистісної, гендерної, соціальної, цивілізаційної, культурної, професійної, віртуальної, мобільної, он-лайнової) свідчить про необхідність переосмислення фундаментальних характеристик особистості (індивіда, суб'єкта, особистості) з урахуванням глобальних трансформацій в сучасному світі [159].

Дослідження ПІ (далі ПІ) у психології відбувалося у різних аспектах: вагомий внесок у вивчення ПІ було зроблено українськими вченими К. Шамлян (ПІ особистості), І. Дружиніна (психологічні чинники розвитку ПІ майбутніх практичних психологів), Т. Клибанівська (ПІ: теоретичний аспект: Теорія і практика сучасної психології), В. Зливков (становлення ідентичності фахівця), О. Романишина (психологічні аспекти формування ПІ майбутніх учителів), Ю. Москаль (ідентифікація й ідентичність у суспільному форматі теоретичного аналізу), Г. Романюк (теоретичні основи вивчення ПІ студентської молоді), В. Панченко (культурна ідентичність педагога в сучасних умовах), Н. Гога (психологічні особливості становлення професійної ідентичності студентів гуманітарного профілю), Ж. Кондратюк (витоки розвитку професійної ідентичності в дитячому віці), В. Кручек (психолого-педагогічні основи міжособистісного спілкування), І. Омельченко (передумови формування професійної ідентичності фахівців (консультантів) інклюзивно-ресурсних центрів), О. Остапівський (професійна ідентичність в структурі економічної свідомості особистості), М. Павлюк (особливості емоційно-ціннісного компонента професійної ідентичності вчителя основної школи), та ін.

[186,39,63,53,153,112,155,134,30,27,76,89,117,124,128]; об'єктом дослідження при цьому є функції, структура, етапи та рівні розвитку, форми, особливості ПП як наукового феномену найбільший інтерес становлять наукові статті, Є. Єгорова (феномен ПП: психологічний аналіз), Я. Андрушко (ПП особистості як психологічний феномен), та ін. [43,2]; вивчення проблеми становлення ПП, професійного саморозвитку, професійно-особистісного самовдосконалення, аналіз процесів оновлення професійної освіти представлено у ряді досліджень О. Міненко (особистісне змінювання в процесі професійної підготовки студентів-психологів), Ж. Вірна (мотиваційно-сміслова регуляція у професіоналізації психолога), В. Кремень (Україна: ідентичність у добу глобалізації), Н. Мирончук (професійно-особистісний саморозвиток майбутнього педагога: сутнісні характеристики та шляхи формування), М. Козолуп (професійно-особистісний саморозвиток майбутнього учителя в контексті компетентного підходу), С. Васьковская (психологічні умови формування професійної самосвідомості майбутнього вчителя), О. Горай (професійний саморозвиток майбутнього фахівця), І. Остапенко (аналіз особливостей професійної ідентифікації як типу особистісної активності), З. Савчук (психологічні особливості ПП майбутнього психолога в аспекті його професіоналізації), О. Матеюк (психологічні особливості ПП майбутніх суб'єктів праці), Ж. Вірна (основи професійної орієнтації), О. Вітківська (психологічні умови професійного самовизначення випускників середніх шкіл у процесі профконсультації), С. Камінська (соціально-психологічні чинники професійної маргінальності випускників ВНЗ), Н. Колесник (теорія і практика підготовки вчителя початкової школи до формування предметно-перетворювальної компетентності учнів), Ж. Кондратюк (професійна ідентичність фахівців (консультантів) інклюзивно-ресурсних центрів: ключові компонентності та компоненти) та ін [111,20,88,110,67,16,31,123,157,106,18,21,59,69,82].

Проблема ПП у сьогоденні соціально-психологічних реаліях набуває все більшої актуальності. Розвиток суспільства, що характеризується інтенсивними змінами в соціально-політичній, економіко-правовій та інших сферах потребує задіяності висококваліфікованих фахівців, особистостей з високим рівнем професіоналізму. До таких професіоналів відносяться фахівці (консультанти) ІРЦ (далі ІРЦ). Саме ці фахівці

втілюють в собі модель універсального фахівця, який здатний працювати з будь-якими типами освітніх труднощів, вони націлені на комплексну психолого-педагогічну оцінку розвитку та визначення траєкторії психолого-педагогічного супроводу як в умовах ІРЦ, так і в умовах закладів дошкільної освіти, закладів загальної середньої освіти та в родинях, які виховують осіб із ООП (далі ООП). У команді супроводу адміністрація школи встановлює, хто відповідатиме за координацію розробки індивідуальної програми розвитку (далі ППР), а також, якщо це необхідно, залучає спеціалістів ІРЦ для підтримки та координації в цьому процесі (О. Дубовик, В. Іщук, Т. Калініна, С. Литовченко, В. Лященко, Я. Полупанова, М. Омельченко, Л. Прохоренко, В. Стойка, В. Йовдій, Г. Соколова, П. Сушко, О. Бабяк, В. Кобильченко, А. Колупасєва, Ж. Кондратюк, С. Кульбіда, І. Омельченко, та ін.) [42,56,57,94,101,144,119,148,164,168,3,64,65,71,72,83,91,118].

Процес забезпечення розвитку особистості професіонала містить не лише конструювання способів засвоєння операційною стороною діяльності, але й внутрішні фактори у вигляді поєднання змістовних (інтерес до професії, потреба в самореалізації тощо) і адаптивних (престиж професії, заробітна плата тощо) мотивів діяльності, спрямованих на усвідомлення суб'єктом соціальної значущості своєї професії. Інтеграція цих мотивів на основі певного рівня розвитку психічних (особистісні риси, здібності тощо) і предметних (знання, вміння і навички) компонентів структури особистості, що дозволяє сформувати суб'єктивні уявлення (образи) обличчя професіонала, які виступають регуляторами розвитку особистості [99,107,122,182].

Інтерес до проблеми ідентичності виник ще в кінці XIX століття. Дослідник В. Джеймс у праці «Принципи психології» [38,] розробив концепцію осмислення людиною своєї самототожності, своїх меж і свого місця у світі. Науковець зазначив, що ідентичність є тією особистісною основою, завдяки якій людина зберігає самоповагу й цілісність свого «Я». Е. Фромм у праці «Втеча від свободи» (Британія видавництва «Farrar & Rinehart», 1941) [180] описав мотиви виникнення певних ідентичностей, підкреслив, що ідентичність з'являється у процесі розвитку й означає почуття належності до цілісної структури, усвідомлення людиною того, що вона є частиною цієї структури і посідає в ній

своє, лише їй відведене місце. Ідентичність допомагає людині реалізувати основну потребу – знайти свою соціальну нішу й уникнути найбільшого страждання – самотності та сумнівів [84].

Характер соціально-економічної інформації зумовлює адекватні щодо цілей свого розвитку вимоги до фахівців у галузі освіти. Йдеться про професійну компетентність педагога, яка розглядається в сучасних умовах як гарант успіху професійної діяльності [114].

Науковець М. Марунець відзначає, що дослідження проблеми ПІ мають враховувати соціально-психологічні реалії, характерні для України початку ХХІ ст. Аналіз ПІ має базуватися на уявленні про те, що повсякденна соціальна нестабільність закономірно формує суб'єкта, який порівняно легко змінює свої соціальні ролі та відповідні ідентичності. «Стосовно ПІ це приймається як відмова від традиційного прагнення людини віднайти та опанувати свою «справу всього життя», тобто професію, з якою пов'язується перспектива актуалізації особистості та самоствердження, досягнення бажаного матеріального і соціального статусу, культурного розвитку тощо» [104].

У сучасній психологічній науці ПІ – це система знань, умінь і навичок з професійно спрямованих дисциплін, сприйняття цінностей, ідеалів, норм професійної спільноти, що поєднує в своїй структурі когнітивний, мотиваційний, особистісний і операційний компоненти, які забезпечують професійне самовизначення та розвиток професіонала. Процес професійного становлення особистості індивідуальний, неповторний, однак у ньому можна виділити певні закономірності та особливості. Професійне становлення особистості дозволяє людині повною мірою реалізувати себе. Формування ПІ відбувається в процесі професіоналізації. Професійна ідентифікація є способом самоактуалізації людини в сфері професійної діяльності, важливою лінією життєвого і особистісного самовизначення. ПІ є найбільш затребуваним видом соціальної ідентичності у сучасних умовах [70,77,85,87,71,72,86,91,109,135,150,147,183,192,197,198,200,121,207,208,209,210,211,214, 215,216,217,218,220,221,222,223,225,227].

Розвідки психолого-педагогічних джерел дають змогу констатувати, що однією з основних форм діяльності особистості, в процесі якої вона набуває необхідного досвіду самостійного предметного діяння, є учіння. Під час навчальної праці особистість здобуває знання, формує вміння та навички, опановує загальнолюдський досвід. «Уміння – це використання суб'єктом наявних знань і навичок для вибору і здійснення прийомів дій відповідно до поставленої мети. Поняттям уміння позначають і володіння складною системою психічних і практичних дій, необхідних для доцільної регуляції діяльності наявними у суб'єкта знаннями та навичками» [149].

На перших етапах входження в професію важко припустити, що людина відокремлює свій об'єктивний статус від внутрішньо сформованого уявлення про власну професійну ідентичність. Особистість, що займається педагогічною практикою, бачить себе і сприймається іншими не інакше як представник учительства, і конструювання ним власної ідентичності проходить відповідно до уявлень про соціально значущі цінності та професійний борг педагога. Суб'єктивний досвід переживання відступає на другий план або зливається з ототожненням почуття «Я» і зовнішніх атрибутів професії, що відбувається під дією зовнішніх факторів – престижу професії і конкуренції. Ці умови є необхідними передумовами розвитку професій і, відповідно, професійної діяльності.

У дослідженнях науковців, які займалися проблемою ПП (Л. Прохоренко, О. Васильєва, В. Засенко, Н. Коваленко, І. Мазайкіна, М. Порошенко, О. Куліш, І. Наумова, В. Падерно, О. Ільїна, В. Панок, С. Подмазін, та ін.) домінують погляди в необхідності розглядати її як складову професіоналізму, що є основною характеристикою професійного розвитку особистості. Особистість, приймаючи обрання професійної діяльності, визначає для себе засоби самореалізації, розвитку, ступеню визнання в якості професіонала. Дослідницька діяльність ПП охоплює здобуття фахових знань, активну пізнавальну діяльність, спрямовану на формування дослідницьких якостей і вмінь, що сприяють особистісно-професійному розвитку та саморозвитку [146,14,47,66,102,121,90,113,129,55,62,78,130,131,132,133,143].

Незважаючи на популярність і досить інтенсивне наукове вивчення проблеми ідентичності, бракує праць саме про професійну ідентичність. Залишається нез'ясованим питання про внутрішні, індивідуально-особистісні механізми формування ПІ [116,49,51].

Професійне самовизначення, у найбільш загальному змісті, являє собою вибір людиною напрямку і змісту свого подальшого розвитку, сфери і засобів реалізації індивідуальних якостей і здібностей, соціального середовища для втілення своєї життєвої мети і моральних цінностей; це – цілісний, інтегративний процес, у якому реалізуються основні життєві цінності людини і конкретизуються аспекти її життєвого, особистісного, соціального самовизначення [60,79].

Посилений інтерес до теоретико-методологічних, практичних проблем «новочасної ідентичності» засвідчує значний масив психологічних, соціологічних, філософських, літературознавчих, українознавчих, мовознавчих досліджень ідентифікації та ідентичності. Проблеми ПІ педагога розглядаються переважно у психологічній науці з погляду особистісної ідентичності, особистісно-рольової ідентичності, педагогічної комунікації тощо [52,81,180,169,170,171, 172, 131,132,133,164,166].

ПІ завжди розвивається в умовах певного професійного співтовариства, з яким особистість себе ідентифікує, приймаючи його цінності, норми, правила [110].

У наукових дослідженнях Н. Калинюк (2019) розглядає ПІ як комплексний процес, що включає набуття знань, умінь та навичок, розвиток критичного мислення, комунікативної культури, а також інтеграцію особистості у професійне середовище. Цей процес є не лише важливим елементом професійного розвитку, але й визначає стійкість ПІ, її здатність стабілізувати та перетворювати професійну діяльність індивіда. Дослідниця аналізує проблему ПІ, спираючись на погляди ряду авторів, таких як Х. Слей (H. Slay) та Д. Сміт (D. Smith), Д. Сміт (D. Smith), О. Коропецька, К. Люкс та О. Романишина [58].

Х. Слей (H. Slay) та Д. Сміт (D. Smith) підкреслюють важливість для особистості набуття специфічних знань, умінь і навичок у професії, що дозволяють виконувати певну професійну роль. Вони акцентують на необхідності розвитку критичного мислення, комунікативної культури та здатності ефективно використовувати сучасні технічні можливості, що є важливим елементом ПІ в умовах соціального середовища [219].

О. Коропецька, досліджуючи проблему ПІ в контексті реформи вищої освіти в Україні, визначає її як складову частину особистісної ідентичності. Вона акцентує на важливості ПІ для успішного професійного розвитку індивіда, розглядаючи її як стійке узгодження основних елементів професійного процесу, який виступає своєрідним регулятором, що виконує стабілізуючу та перетворюючу функцію [84].

К. Люкс підходить до ПІ як до критерію професійного розвитку, що свідчить про якісні та кількісні особливості прийняття особистістю себе як професіонала. Важливими аспектами є усвідомлення професійної діяльності як способу самореалізації та задоволення потреб, а також формування ціннісних норм, які характерні для певної професійної спільноти [212].

Науковець О. Романишина розглядає ПІ як процеси професійного самовизначення, персоналізації та самоорганізації. Вона акцентує на усвідомленні себе як представника певної професії та професійного співтовариства, що характеризується певним рівнем ототожнення – диференціації особистості з професійною діяльністю та колегами. Ці процеси проявляються в когнітивно-емоційно-поведінкових самовідображеннях Я [154].

Природа ПІ є соціальною за своєю суттю, а її формування відбувається в тісній взаємодії з представниками своєї професійної спільноти, в межах якої особистість спершу черпає, а потім інтеріоризує уявлення про себе як професіонала, соціально задані уявлення щодо професійної діяльності, її завдання, професійні вимоги, а також способи одержання освіти за обраною спеціальністю. Таким чином, ПІ передбачає врахування: тенденції становлення професійного шляху суб'єкта як ключового показника його професійного розвитку; емоційного стану, який виникає на основі ставлення до професійної діяльності, професіоналізації і до себе як професіонала; професійного шляху, що реалізується в формі функціональної системи. На основі цього професійну ідентичність розглядаємо як цілеспрямовану і значущу для особистості діяльність, у процесі якої відбувається особистісна самодетермінація і засвоєння системи цінностей групи. Формування ідентичності відбувається в процесі розвитку професійної активності, задоволеності майбутньою фаховою діяльністю, формування професійної компетентності та оптимізації міжособистісної інтеграції. Сучасні умови професіоналізації вимагають від особистості не

тільки високої спеціалізованої кваліфікації та теоретичної підготовки, але й здатності до швидкої адаптації в змінному професійному середовищі. Людина повинна стати «мобільним фахівцем», що володіє професійними знаннями і практичними навичками роботи відразу в декількох суміжних з основною спеціальністю галузях, при цьому відстежувати зміни в діяльності всього професійного співтовариства, представником якого вона є в силу своєї професійної приналежності [190,202,204].

На сьогодні час «вузьких фахівців» завершується, отже, стати майстром своєї справи можна в порівняно вузькій галузі, але знання і технології сучасності стрімко інтегруються, і досягти майстерності у високотехнологічних професіях без загальної технологічної культури неможливо.

ПІ – це відображення психологічної характеристики індивіда, що вибирає і реалізує свою професійну взаємодію з навколишнім середовищем, шукає за її допомогою сенс свого життя і самоповагу саме через вибрану професійну діяльність. Під назвою «Я-ідентичність» іде пошук гармонійної єдності себе як професіонала з гармонією навколишнього світу, внутрішнього уявлення людського індивіда про зміст вибраної професії. Розуміння професії, сприйняття себе в професії та наявність продуктивних навичок і внутрішньої потреби виконувати із задоволенням і відповідальністю свої професійні обов'язки. Професія стає невід'ємною частиною досягнення певного життєвого рівня і добробуту людини, стає одним із головних засобів досягнення життєвої мети, самоцінності і самоактуалізації людського індивіда [195,194,193,181,175].

Дослідниця А. Борисюк розглядає модель ПІ характеристик соціальної та особливої ідентичності, що включає структурні компоненти: особистісні (когнітивні, ціннісно-мотиваційні), соціальні (операційно-ефективні, афективно-оціночні), інтегровані в життя та професійний досвід через освіту, які об'єднані в три підсистеми: ставлення до себе, інших і до професійної спільноти. Структурні складові ПІ розглядаються як сукупність компонентів, рівень розвитку яких можна розглядати як показник ступеня формування окремих підсистем і ПІ в цілому [12].

Отже, нами теоретично обґрунтовано дослідження авторів про сутність понять ПІ в психолого-педагогічних розвідках, розглянуто особливості та рівні ПІ педагогів та

психологів. У результаті аналізу наукових праць у психолого-педагогічних розвідках виявлено, що в психології ідентичність, яка реалізується в професійній сфері, розглядається в ракурсі дослідження самосвідомості (А. Борисюк, Н. Гога, І. Дружиніна, А. Карпенко, В. Кириченко, О. Кочкурова, І. Мельник, М. Омельченко, М. Павлюк, О. Радзімовська, К. Тороп та ін.) [12,30,39,60,62,87,108,119,127,151,175] а у педагогіці ідентичність ототожнюється зі складовою професіоналізму (Н. Коваленко, О. Куліш, І. Наумова, В. Падерно, та ін.) [66,90,113,129]. Розвідки реабілітаційного профілю зорієнтовані на розвиток у структурі ПП реабілітологів здатностей працювати зі складною структурою порушення (О. Ільїна, В. Козявкін, А. Чередник, А. Шевцов та ін.) [55,68,185,190].

Виділяються стабілізуюча та перетворююча функції ПП та її функціонування як метавластивості. Узагальнюючи психолого-педагогічні розвідки, ми хочемо зазначити, що категорія «готовність до професійної діяльності» передбачає як об'єктивну готовність, так і суб'єктивну (ступінь самореалізації особистості). Вона характеризується позитивним ставленням до праці та певним рівнем оволодіння фаховими знаннями, вміннями і навичками; самостійністю у розв'язанні професійних завдань; розвитком фахових здібностей; відповідними моральними особистісними якостями. ПП пов'язана з особливостями самосвідомості особистості та виявляється в усвідомленості своєї приналежності до певної професії та професійної спільноти. На підставі теоретичного дослідження проблеми ПП ми можемо зробити висновок, що ПП особистості являє собою інтегративну якість особистості, яка містить когнітивні, емоційні, поведінкові характеристики особистості та визначає ефективність професійного розвитку людини. Теоретично обґрунтовано, що поняття ПП особистості пов'язано з обміном інформації, міжособистісними відносинами, сприйняттям і розумінням; дає змогу пізнати та спрогнозувати особливості подальшої ділової взаємодії з особистістю; здійснюється процес обміну цінностями, соціальним досвідом; встановлюються ділові та професійні стосунки; оволодіння діями планування, самоконтролю та самооцінки; розуміння співвідношення мети і результату діяльності; здатності організовувати свою діяльність на основі професійно виваженого та науково обґрунтованого спілкування [50].

1.2. Генеза професійної ідентичності фахівців психолого-педагогічного профілю

Генеза ПП фахівців (консультантів) ІРЦ є не дослідженою, однак ми можемо констатувати, що вони відносяться до фахівців психолого-педагогічного профілю, розвиток ПП яких знаходить своє місце в наступних психолого-педагогічних студіях: рівні розвитку ПП, її функції та психологія дорослого життя описані в роботах В. Зливкова (ПП та особистість педагога), В. Давидов (генеза і розвиток особистості в дитячому віці), С. Максименко (генеза здійснення особистості та психологія учіння людини: генетико-модельючий підхід), Ж. Кондратюк (проблема генези професійної ідентичності фахівців психолого-педагогічного профілю), В. Кириченко (становлення особистісної ідентичності у процесі професійної адаптації), І. Соколова (професійна ідентифікація майбутнього вчителя), І. Бех (ідентифікація у вихованні та розвитку особистості), А. Борисюк (соціально-психологічні засади становлення ПП майбутнього медичного психолога), О. Матеюк (психологічні особливості ПП майбутніх суб'єктів праці), Є. Єрмолаєва (трансформаційні та ідентифікаційні аспекти професіогенезу), Н. Гаврилюк (генеза психолого-педагогічного поняття «ПП»), Н. Щербакова (професійне становлення педагога-дослідника у сучасній науково-педагогічній школі), В. Котирло (роль спільної діяльності у формуванні пізнавальної активності дошкільників), А. Waterman (identity development from adolescence to adulthood) та ін. (І. Бех, А. Борисюк, Н. Гаврилюк, В. Давидов, Є. Єрмолаєва, В. Зливков, Ж. Кондратюк, В. Кириченко, А. Лукіяничук, С. Максименко, О. Матеюк, І. Соколова, Н. Щербакова, В. Котирло, А. Waterman та ін.) [52,34,73,103,62,164,5,12,106,44,25,194,86,226].

Становлення ПП співвідноситься з певними віковими етапами, що являє собою тривалий поетапний процес, який бере початок у період професійного навчання та проходить низку стадій. Найбільш вагомими дослідженнями в цій галузі належать Ж. Вірна (професійний простір особистості: від ознак дисциплінарності до реальності суб'єктивного моделювання), О. Кочкурова (роль ПП та ідентифікації у професійному становленні майбутніх педагогів), (Ж. Вірна, О. Кочкурова та ін.) [19,87].

Визначенням ПІ як складової самосвідомості особистості займалися Н. Завіниченко (професійна спрямованість та Я-концепція в становленні особистості практичного психолога), Н. Пов'якель (професіогенез саморегуляції мислення практичного психолога) та ін. (Н. Завіниченко, Н. Пов'якель та ін.) [46,142].

Коли дитинство закінчилося, починає формуватися ПІ. Починається дорослішання, змінюється зовнішність, відбувається включення у нові соціальні групи, набуваються нові уявлення про себе. Цілісна ідентичність особистості, самостійність, ініціативність і компетентність має дати можливість підлітку впоратися з викликом самовизначення, вибору життєвого шляху. Якщо неможливо реалізувати себе і визначити своє місце в суспільстві, відбувається поширення ідентичності. Виникає інфантильне бажання не вступати в доросле життя, стійкий стан тривоги, відчуття ізоляції і порожнечі. У кризі ідентичності підлітка всі критичні моменти розвитку, які пройшли, виникають заново. Підліток повинен вирішувати всі старі проблеми свідомо і з внутрішнім переконанням, що такий вибір важливий як для нього, так і для суспільства. Тоді соціальна довіра в світі, незалежність, ініціатива, освоєні навички створять нову цілісність особистості. Підлітковий вік – найважливіший період розвитку, на який припадає основна криза ідентичності. За ним іде або набуття «дорослої ідентичності», або затримка в розвитку, тобто «дифузія ідентичності» [72].

Звертаючись до аналізу основних психологічних характеристик самовизначення в юнацькому віці, варто погодитись з тим, що самовизначення є одним із ключових особистісних новоутворень цього періоду, що визначає розвиток інших видів самореалізації, зокрема професійної і відповідно закладає фундамент розвитку ПІ (І. Тітов, Н. Чайкіна та ін.) [173,182].

У юнацькому віці постає вибір життєвого шляху, робота з обраної спеціальності, пошук її, навчання у виші, створення сім'ї. Соціальна ситуація розвитку характеризується входженням у самостійне життя. Під час цього періоду належить вийти на шлях трудової діяльності і визначити своє місце в житті. Змінюються вимоги до старшого школяра і умови, в яких відбувається його формування як особистості. Виникає необхідність підготовленості до праці, сімейного життя, виконання громадянських обов'язків. Інтерес

особистості до себе як до майбутнього професіонала виникає в юнацькі роки, та проходить у своєму розвитку низку етапів. У зв'язку з цим, розглядається генезис професійної самосвідомості в процесі професійного самовизначення особистості. Самовизначення, як особистісне, так і професійне – характерна риса юнацтва. Вибір професії впорядковує і приводить в систему мотиваційні тенденції, що йдуть від інтересів, мотивів. Дитинство і юність закінчуються другим відкриттям «Я» в підлітковому віці, коли вирішується головне завдання підліткового віку – формування ідентичності, створення цілісного «Я». Суспільство вимагає від молодого людини визначити своє місце в соціумі, вибрати професію, визначити свій життєвий шлях, тобто, самовизначитися. Дорослий – це людина, яка стала зрілою особистістю, яка набула соціальну і психологічну зрілість. Процес набуття вікового статусу дорослого і становить зміст процесу дорослішання. Статус дорослості характеризується певним місцем в системі соціальних відносин, сукупністю прав і обов'язків, прийняттям соціальної відповідальності за їх реалізацію і необхідними особистісними, пізнавальними і вольовими компетенціями для вирішення завдань, що відповідають статусу дорослості. Проявляється характер, що несе в собі сукупність стійких індивідуально-психологічних властивостей людини, що виявляються в діяльності та суспільній поведінці, у ставленні до колективу, групи, до інших людей, праці, навколишньої дійсності та самої себе. Розвиток дорослості є процесом становлення готовності людини до життя в суспільстві. Він передбачає засвоєння суспільних вимог до особистості, діяльності, стосунків і поведінки дорослих [32].

На переконання Ю. Горбенко, ПІ юнака характеризується тим, що молоді люди можуть обирати професії за різними критеріями: на основі своїх здібностей (наприклад, до математики), інтересів (любов до спорту), цінностей (бажання допомагати іншим), або ідеалів (прагнення продовжити родинні традиції). У таких випадках важливо знайти спосіб об'єднати навіть протилежні тенденції. Низький рівень обізнаності про майбутню професію та відсутність соціального досвіду, а також вплив емоційно забарвленої інформації, яку молодь отримує від друзів, знайомих, батьків, книг та фільмів, часто призводять до того, що більшість юнаків обирають професію спонтанно, що згодом може спричинити розчарування. Вибір професії, як процес активного розвитку об'єктивної

самооцінки в юнацькому віці, сприяє формуванню автономної моралі, власних моральних оцінок та особистісних смислів [32, с. 205].

Суголосністю поглядів щодо генези світогляду як основи ПП визначається точка зору І. Тітова, який до внутрішньоособистісних передумов реалізації процесу самовизначення відносить такі фактори: залученість особистості до широкого спектра позитивних цінностей, серед яких особливе значення мають цінності особистісного розвитку, самоактуалізації та самореалізації; переживання осмисленості власного життя (як минулого, так і теперішнього та майбутнього) та орієнтація на екзистенційні питання, зокрема роздуми про сенс життя; наявність індивідуальних життєвих цілей та вищих прагнень; адекватна самооцінка своїх можливостей, здібностей та схильностей; достатній рівень інтелектуальної культури; здатність до рефлексії щодо своїх цілей, мотивів, цінностей і особистісних рис для їх аналізу та проблематизації; сформованість відчуття відповідальності [173, с. 265-266].

У студентські роки формуються основи ПП, що запобігає вразливості майбутнього фахівця до професійних криз. Дослідниця А. Борисюк розглядає три підсистеми, на яких базується формування ПП: 1) усвідомлення себе як професіонала; 2) прийняття своєї професії; 3) відношення себе до професійної спільноти. Визначаються показники професійної ідентифікації, які передбачають соціальний статус, самоповагу, особистісну безпеку, зниження рівня тривожності, постійне самовдосконалення, професійне та особистісне зростання, структурування життєвого часу й простору, знаходження особистого сенсу життя [12].

Становлення ПП педагогів під час навчання у педагогічному закладі вищої освіти (далі ЗВО) є динамічним процесом на переконання К. Тороп. Дослідниця виводить специфіку функціонування на кожному етапі генези. Перший етап, що відповідає «дифузній» стадії, припадає на перші два курси навчання у педагогічному ЗВО. На цьому етапі професійна орієнтація ще не чітко визначена, студенти не усвідомлюють повністю свою професійну перспективу та загальну мету навчання. Другий етап, що припадає на третій курс, є академічно-професійним. На цій стадії студенти починають усвідомлювати образ своєї майбутньої професії, з'являється серйозне ставлення до навчання як процесу

набуття практичних навичок і умінь для роботи у професії. Майбутні педагоги починають ототожнювати себе з професійною спільнотою, поступово ідентифікуючи себе з роллю спеціаліста. Третій етап, що охоплює четвертий та п'ятий курси, є завершальним етапом адаптації до професії. Пі у цей період стає більш чітко вираженою, і завершення навчання в педагогічному ЗВО часто ознаменовується формуванням сталого образу педагога. Водночас, у разі наявності кризових моментів у професійній ідентичності, коли студенти усвідомлюють свою невідповідність обраній професії або неефективність у ролі педагога, може виникнути потреба у зміні професійного напрямку. Це призводить до необхідності перепрофілювання та розвитку нових аспектів Пі [175].

Науковець А. Лукіянчук, працюючи над створенням моделі розвитку Пі майбутніх педагогів, зазначила, що у студентському віці формується якість діяльності, яка називається професійною ідентичністю. Така якість надає можливість студенту набути вмінь, необхідних йому для здійснення майбутньої професійної діяльності, оптимізуючись та самовдосконалюючись, що приведе до професійної адаптації. Пі є динамічною системою, що утворюється впродовж професійної підготовки та під час формування професійної компетентності сприяє удосконаленню професійної майстерності майбутнього фахівця [98].

Відтак, Пі – це динамічна система, яка формується в процесі професійної освіти й активного розвитку професійної компетентності та впливає на ціннісно-смыслову сферу й удосконалення професійної майстерності майбутнього фахівця. До складових компонентів структури Пі педагога відносить комунікативний, емоційно-вольовий та емпатійний. Взаємодія цих компонентів формує професійне «Я», зміст якого складає навчально-професійна діяльність, вивчення студентами педагогічного досвіду, академічні компетенції, що формують майбутні індивідуальні якості особистості й властивості педагогічної діяльності. На думку дослідниці, це сприяє сформованості в майбутніх фахівців педагогічного профілю низки якостей, властивостей, а саме: дотримання моральних принципів загальнолюдських ідеалів; розуміння сучасних проблем розвитку суспільства, людського буття, духовної культури; початкові знання з різних напрямів

культури, мистецтва, науки; загальна ерудиція; широке коло інтересів; здатність співчувати, співпереживати, вільно спілкуватися з людьми різного віку [99].

На переконання І. Мельничук (2015), ПП майбутніх фахівців проявляється через розуміння студентом свого ставлення до майбутньої професії, усвідомлення себе як дійового фахівця, а не студента, який отримав диплом; через професійну адаптацію до здійснення своєї ролі у професії; через опанування та усвідомлення своїх професійних можливостей та прогнозування власної моделі професійної поведінки та стилю діяльності. Автор узагальнює та групує вищезазначені аспекти у три групи: професійну адаптацію, професійну самоідентифікацію та професійне моделювання. Визначення ПП відбувається через усвідомлення себе як фахівця та через оцінку професійного оточення, в якому особистість здійснює, аналізує та прогнозує власну професійну діяльність. Однією з умов професійної підготовки студентів є максимальне наближення майбутнього фахівця до справжньої професії [108].

Подібні погляди поділяє О. Матеюк, досліджуючи професійну ідентичність майбутніх суб'єктів праці як психологічний феномен, якому притаманна низка психологічних особливостей: розвиток та становлення на основі діяльності суб'єкта, що спонукає останніх засвоювати необхідні навички та вміння. Якість набутих навичок виступає на передній план, оскільки, за словами автора, ступінь ПП відображається на якості професійної діяльності. І чим більше розвинута ПП, тим результативніша навчальна діяльність. Звідси можемо зробити висновок, що чим більш сформованою є ПП, тим результативніша професійна діяльність. Цікавим є той факт, що автор спрямовує нашу увагу на латентні та кризові періоди розвитку становлення ПП. Кожна людина має свій темп професійного розвитку, який залежить від особистісних характеристик, мотиваційної та психофізіологічної готовності до навчання у вищому навчальному закладі, від соціуму, в якому перебуває студент, від впливу батьків та друзів тощо. Науковець стверджує, що розвиток ПП залежить у першу чергу від ступеня сформованості мотивації [106].

Засвоєння професійних навичок на переконання Н. Чайкіної нерозривно пов'язане з процесом адаптації спеціаліста, який включає такі етапи та рівні оволодіння діяльністю, які авторка обґрунтовує в контексті *диспозиційно-рефлексійного підходу*, який

передбачає, що вищий рівень розвитку концепту «Я-фахівець» варто розглядати через певний рівень когнітивно-інтелектуальних навичок, фахового потенціалу та рефлексійних здібностей. Дослідниця виділяє такі періоди адаптації до професії у фахівця [182]:

1. Переадаптаційний період – формування готовності до активної участі у різних видах професійної діяльності (навчання).
2. Період первинної адаптації (деадаптація) – характеризується значним погіршенням психологічних показників, зокрема регулятивних функцій суб'єктивних факторів, які сприяють потенційній та реальній мобільності спеціаліста (відтворення).
3. Період вторинної або «справжньої» адаптації (реадаптація) – відзначається прагненням досягти гармонії з виробничим середовищем і усвідомленням себе його частиною (корисність).
4. Період потенційної мобільності (творчість) – формується образ «Я-спеціаліст», що усвідомлює складність професії й відчуває власну здатність до самореалізації в її межах (задоволення).

Виходячи з вище наведеного, висновується, що адаптований фахівець (консультант) формується в процесі становлення його ПІ. І передбачає рівновагу, корисність і задоволеність від професійної діяльності.

У ранньому дорослому віці людина стикається з проблемою близькості. Людина готова до близькості з іншим як сексуально, так і соціально. Людина відчуває вичерпаність своїх творчих можливостей і починає шукати перехід до нової предметності, до універсальності. Суперечність між індивідуалізацією та універсальністю стає рушійною силою творчого шляху особистості, шляху до свого власного «Я», до всебічного саморозкриття, до максимальної довершеності. Людина стає спроможною активно та свідомо створювати себе, проектує сходинки саморозвитку та практично втілює свої задуми. Особистісне зростання стає головною метою життєдіяльності. Генеза ПІ визначає зовнішні (соціально-контактні, інформаційні, вітальні, предметні, екстремальні) і внутрішні умови професійної діяльності. Найважливішою внутрішньою передумовою становлення професійною ідентичності виступає професійний досвід – його смислові і

часові структури. Професійна діяльність для більшості дорослих людей опиняється в ролі провідної. З'являється необхідність у задоволеності від процесу і результату праці, прагнення до подолання труднощів, успішного вирішення складних завдань. Стан душі, духовне багатство, високий професіоналізм, соціально-психологічна комфортність особистості та обраної нею справи виступають в якості домінуючих критеріїв нестаріння. Неперервна самоосвіта є фактором молодості, якщо передбачає постановку нових завдань на різних етапах діяльності. Ставши суб'єктом діяльності, людина завершує своє загальне професійне самовизначення, не припиняючи свого професійного розвитку, також продовжуються інші специфічні види професійного самовизначення. Виникає проблема становлення профідентичності в співвідношенні з професійним зростанням як уявлення про кар'єру фахівця. Розуміння кар'єри виникає в людині як успішність в даній професійній діяльності та успішність всього життя. Основою і побудовою кар'єри і досягнення профідентичності стає «Я-концепція» особистості як відносно цілісне утворення, що поступово змінюється в міру дорослішання людини. Профідентичність орієнтована на майстерність, яку доводиться визнавати, кар'єра орієнтована на владу, якої потрібно домагатися. Відправною точкою в психологічному аналізі кар'єри і профідентичності є самосвідомість, яка породжує систему уявлень людини про себе як суб'єкта свого життя і праці. Кар'єра є категорією мобільності людини, її основний зміст в просуванні, ПІ є категорією автентичності людини, її основний зміст – самовираження. Кар'єра має чітко позначені часові межі, ті напевно відомі її початок і кінець, кар'єра неминуче закінчується. Профідентичність забезпечує професійне довголіття людини [92,156].

Дослідниця О. Єрмолаєва в своїй концепції професіогенезу розглядає професійну ідентичність як результат (продукт) довготривалого особистісного і професійного розвитку, який безпосередньо залежить від варіабельності соціальних умов професійного розвитку індивіда. Дослідниця вбачає професійну ідентичність цілісно сформованою тільки в тому випадку, коли індивідуальна майстерність індивіда сягає досить високих вершин його ремесла, коли вона виступає цілісно-стійкою в основних своїх елементах процесу професіоналізації. Справжню професійну ідентичність, вважає дослідник, мають

тільки ті особистості, хто в своєму арсеналі має як стабілізуючий потенціал, так і внутрішню готовність до творчих змін. Творчу готовність науковець пов'язує з спрямованістю на розвиток і зміну при потребі професійної позиції [44].

Варто зауважити, що певні закономірності ПП спостерігаються і на етапі літнього віку. Важливою особливістю психічного розвитку дорослої людини є можливість виникнення кризових явищ, пов'язаних з уповільненням або навіть регресією в розвитку. Істотну роль в цьому процесі відіграють рівень домагань особистості і ступінь адекватності самооцінки. Відмітним внутрішнім критерієм даної стадії професіоналізації є відчуття зниження працездатності, поява бажання закінчити професійну діяльність, готовність змінити спосіб життя відповідно до літнього віку. Напрями діяльності соціальних інститутів професіоналізації забезпечуються посиленою зайнятістю та гідністю життя людей пенсійного віку, використання їх професійно-трудового досвіду [156].

Генеza ПП фахівців спеціальних закладів загальної середньої освіти презентована в наукових студіях М. Омельченко, О. Сербової і Г. Лопатіної, О. Форостян і Г. Соколової [118,160,178,164].

Інформативним в контексті нашої наукової проблеми є дослідження М. Омельченко, яка зауважує що корекційні педагоги спеціальних навчальних закладів шкіл, демонструють тенденцію до вдосконалення професійної компетентності під час становлення професійної діяльності, а також у них констатовано певне зниження спрямованості на професійний розвиток, що може свідчити про явище професійного вигорання, поширене серед корекційних педагогів-професіоналів. Фахівці (консультанти) ІРЦ не були суб'єктами даного дослідження [118].

Суголосні висновки щодо професійної генези фахівців спеціальних закладів знаходимо у розвідці О. Сербової, Г. Лопатіної, які доводять, що що рівень емоційного вигорання серед спеціальних педагогів досягає критичної позначки. У контексті зростання кількості дітей з ООП, ускладнення їх порушень та динамічних змін в освітній системі, ПП спеціальних педагогів дедалі частіше супроводжується стресами, емоційним виснаженням і вигоранням. Це особливо актуально для молодих спеціалістів зі стажем

роботи до 10 років, які демонструють вищий рівень емоційного вигорання. Така ситуація підкреслює специфіку професійної діяльності спеціальних педагогів, її високу складність та схильність до стресогенності [160].

Дещо відмінну тенденцію, можемо простежити в розвідці О. Форостян та Г. Соколової, які вказують на необхідність додаткового вивчення цікавої тенденції, виявленої серед педагогів, які працюють із дітьми з ООП. Зі збільшенням стажу роботи спостерігається зворотна до емоційного вигорання динаміка, що виражається у вдосконаленні ПЗ. Зокрема, це стосується здатності педагогів будувати ефективне емоційне спілкування з дітьми та колегами, проявляти емпатійність, гнучко реагувати на зміну ситуацій, а також зберігати ввічливе, щире й уважне ставлення до дітей з ООП та їхніх батьків. На це вказує негативна кореляція з показником «неадекватне емоційне реагування» [164].

Однак чим довше педагог працює з такими дітьми, тим більше зростає ризик розвитку інших симптомів емоційного вигорання, зокрема тривожності, депресії та розширення сфери економії емоцій. Водночас досвід, набутий у процесі роботи, сприяє формуванню у педагогів специфічних механізмів, які допомагають долати прояви емоційного вигорання, особливо такі, як неадекватне емоційне реагування.

Отже, можемо припустити, що фахівці (консультанти) ІРЦ є більш адаптивними та гнучкими у сфері професійних компетентностей у порівнянні з фахівцями спеціальних закладів загальної середньої освіти.

Зокрема витoki генези ПЗ фахівців (консультантів) ІРЦ презентовано побіжно в наукових дослідженнях (С. Литовченко і В. Литовченко, В. Лященко, Я. Полупанова, Г. Соколова, П. Сушко та ін.) [95,101,144,164, 168].

У дослідженні С. Литовченко та В. Литовченко обґрунтовано, що в ІРЦ працюють високопрофесійні, досвідчені спеціалісти, готові надати консультацію та вирішити питання, з якими звертаються батьки. Наразі в українській освіті завдяки розробці Інституту спеціальної педагогіки і психології імені Миколи Ярмаченка НАПН України впроваджено нові підходи до визначення особливих освітніх потреб дитини та забезпечення необхідного обсягу (рівня) підтримки в освітньому процесі [95].

На переконання П. Сушка та Л. Прохоренко фахівці (консультанти) ІРЦ володіють високим рівнем ПП, оскільки інклюзивно-ресурсні центри надають, з одного боку, психологічну, педагогічну, реабілітаційну підтримку дітям з ООП та їхнім родинам, а з іншої – підтримку школі, сім'ї та громаді, до яких залучені ці діти [168].

Отже, фахівці ІРЦ наділені ширшим спектром професійних функцій і координують взаємодію з фахівцями спеціальних та інклюзивних закладів дошкільної і загальної середньої освіти, позаяк володіють вищим рівнем професійної компетентності та ідентичності. У цьому зв'язку, вважаємо доцільним введення в графік роботи ІРЦ методичного дня (за П. Сушко та Л. Прохоренко).

Оригінальний підхід по трактування професійної компетентності, знаходимо у дослідженні В. Лященко. Професійна компетентність фахівця (консультанта) ІРЦ трактована як інтегральна характеристика, що ґрунтована на наявності професійних знань, умінь і навичок, а також особистісних якостей для діагностичного, психолого-педагогічного, корекційно-розвиткового, консультативного супроводу осіб з ООП, їхніх батьків і педагогів у закладах освіти, виявляється в здатності до ефективної професійної комунікації та взаємодії з учасниками освітнього процесу, а також із членами команди психолого-педагогічного супроводу дитини з ООП [101, с. 5].

Українською дослідницею Я. Полупановою здійснено системний аналіз ресурсної підтримки інклюзивного навчання, обґрунтовано організаційно-методичне забезпечення діяльності фахівців (консультантів) ІРЦ в умовах викликів сьогодення, що включає нормативно-правові основи, організаційні особливості діяльності ІРЦ, підвищення кваліфікації фахівців; визначено теоретичні та методичні основи підвищення кваліфікації педагогічних працівників – фахівців (консультантів) ІРЦ, що втілено у авторській освітній програмі, яка передбачає варіативність навчальних планів для різних категорій слухачів (директори ІРЦ, вчителі-дефектологи, вчителі-логопеди, вчителі-реабілітологи, практичні психологи); в останній редакції програми враховано зміни, зумовлені карантинними обмеженнями, військовим станом [144].

Отже, ми розглянули проблему генези ПП в підлітковому та юнацькому віці та проаналізували певні закономірності у фахівців психолого-педагогічного профілю,

становлення їх професійної самосвідомості особистості, як результат фахової підготовки та професійного становлення. Виявлено, що проблема ідентичності є однією з найбільш багатограних і актуальних проблем у сучасній психології, доказом чого є великий обсяг теоретичних і прикладних досліджень, завдяки яким сам термін «ідентичність» став одним із центральних у психологічній науці. Ідентичність як складний психічний феномен, багаторівнева психічна реальність охоплює різні рівні свідомості, індивідуальні та колективні, онтогенетичні та соціогенетичні основи. Нами проаналізовано генезу теоретичних підходів до вирішення окремих аспектів даної проблеми, зокрема яке місце займає ПІ у професійному і соціальному самовизначенні особистості фахівця психолого-педагогічного профілю, зокрема фахівців спеціальних закладів освіти та фахівців (консультантів) ІРЦ. Розглянуто основні підходи до визначення та вивчення ПІ як проблеми підготовки майбутніх фахівців. У вітчизняній і зарубіжній літературі, присвяченій розгляду професійного розвитку та професійної підготовки людини, підкреслюється, що даний процес тісно пов'язаний з соціалізацією людини, що передбачає освоєння людиною нових соціальних ролей і формування якостей і здібностей, необхідних для виконання суспільних функцій. Їх взаємозв'язок полягає в тому, що в ході професіоналізації людина освоює найважливішу, з точки зору інтересів суспільства, соціальну роль – професію, що володіє певним статусом і престижністю. Її освоєння відбувається в рамках тих самих інститутів, в яких набуваються і вдосконалюються найважливіші якості людини (школа, ЗВО, професійне співтовариство). Крім того, етапи соціалізації за часом та змістом, найчастіше, збігаються з етапами становлення професіоналізму.

1.3. Передумови розвитку професійної ідентичності фахівців (консультантів) інклюзивно-ресурсних центрів

Різні аспекти теорії і практики професійного розвитку і становлення ПП фахівців, механізми професійного самовизначення, формування професійної самосвідомості, психологічні основи розвитку професіоналізму, професійного довголіття, шляхи підвищення професійної ефективності, професійної ідентифікації фахівців знайшли своє відображення в роботах широкого кола дослідників: М. Adema (роль залучення, уяви та вирівнювання як джерел для формування ПП), Н. Вуґар (сформована ПП – запорука високого рівня педагогічної культури майбутніх учителів початкової школи), В. Одінцова (ПП як психологічна проблема), Т. Філатова (психологічні особливості розвитку мотиваційної сфери майбутніх психологів), І. Шаповал (зрілість як фактор формування ПП психолога-практика), І. Шаповал (дослідження психологічних чинників формування ПП студентів-психологів), Л. Галушко (специфіка особистісно-професійної підготовки майбутнього психолога у мотиваційно-глибинному пізнанні), Г. Лялюк (модель психологічного супроводу становлення професійної ідентичності майбутніх педагогів як психолого-педагогічна проблема), І. Агалець (психологія соціально-професійної успішності сучасного фахівця: формування і розвиток), І. Гаркуша (світоглядні та психологічні передумови формування ПП педагогів ЗВО), Н. Демченко (ПП як запорука успішної професійної кар'єри), О. Зімбалецький (проблема готовності майбутніх учителів до професійної консультаційної діяльності в умовах модернізації освіти), С. Васьковская (психологічні умови формування самосвідомості майбутнього вчителя), К. Чарнецькі (психологія професійного розвитку особистості) та ін [199,202,116,177,188,187,26,100,1,27,36,49,16,181]. Психологія професійного розвитку фахівців (консультантів) ІРЦ (надалі – фахівців (консультантів) ІРЦ) є тією галуззю психологічної науки, яка розглядає особистість як суб'єкта професійної діяльності в діапазоні її професійного становлення і розвитку, починаючи від вибору певного виду професійної діяльності і до постпрофесійного періоду життєдіяльності людини. Цим діапазоном охоплені періоди підготовки фахівців (консультантів) ІРЦ до свідомого

професійного самовизначення, здійснення вибору професії, професійного навчання, оволодіння професією і висвітлення реалізації особистісного потенціалу в професійній діяльності; особистісних новоутворень і деформацій у професійній і постпрофесійній діяльності. Зростання майбутніх фахівців (консультантів) ІРЦ протікає через розвиток їх професійної самосвідомості, формування їх ПП. Удосконалення підготовки майбутніх фахівців (консультантів) ІРЦ, становлення їхньої ПП трактується не як зміна напряму навчання, а як удосконалення їх якості, розширення репертуару можливостей, збільшення ресурсного банку освіти. ПП є одним із провідних критеріїв становлення професіонала та виступає передумовою успішності професійної діяльності фахівців (консультантів) ІРЦ.

У відповідності з ідеями вченого Е. Еріксона, ідентичність являє собою структуру, що складається з певних елементів, яка переживається суб'єктивно як почуття тотожності і безперервності власної особистості при сприйнятті оточуючих, які теж визнають цю тотожність і безперервність. Почуття ідентичності супроводжується відчуттям цілеспрямованості і осмисленості власного життя і впевненості в зовнішньому схваленні. Е. Еріксон розглядав психосоціальну ідентичність як необхідну умову для збереження здоров'я особистості, її внутрішньої цілісності, стабільності, як важливу особистісну потребу. Розвиток особистості на різних вікових етапах, які розглядаються в психологічному напрямку – це розвиток її особистості. Важливим аспектом розвитку, в якому знаходять вияв відношення особистості до світу професій і власної професійної діяльності (майбутньої, сьогоденної, минулої) є професійний розвиток особистості [205].

Професійний розвиток фахівців (консультантів) ІРЦ є основоположною і органічною складовою загального розвитку особистості. Професійний розвиток фахівців (консультантів) ІРЦ розглядається як процес, що триває впродовж усього процесу виконання професійних функцій і зазнає якісних змін, що зумовлено дією сукупності об'єктивних і суб'єктивних факторів. Якісні характеристики професійного розвитку фахівців (консультантів) ІРЦ на кожному періоді розвитку особистості значною мірою детерміновані станом професійного розвитку фахівців (консультантів) ІРЦ у попередніх періодах.

Сучасна вища освіта в Україні орієнтується на підготовку компетентних фахівців для роботи з певними категоріями осіб з ООП (зокрема з порушеннями слуху, мовлення, інтелектуальними порушеннями, порушеннями зору), однак, недостатньою мірою фахівці спрямовані на взаємодію з різними категоріями освітніх труднощів в умовах ІРЦ. Не можна обійти проблему становлення ПП майбутніх фахівців (консультантів) ІРЦ, бо в силу вікових особливостей саме період навчання у закладі вищої освіти є одним із найважливіших у становленні ПП фахівців (консультантів) ІРЦ, яка виступає суттєвим аспектом самопізнання, без якого не можливо оптимізувати функціонування особистості у відповідній сфері діяльності. Останнім часом відбувається зростання інтересу до проблеми формування ПП фахівців (консультантів) ІРЦ, оскільки вона є однією з характеристик успішного особистісного професіогенезу особистості, обумовлює самопізнання, самовдосконалення майбутніх фахівців (консультантів) ІРЦ в професійній діяльності, сприяє їх творчій самореалізації в обраній сфері. У сучасній спеціальній психології зростає інтерес до проблеми формування ПП фахівців (консультантів) ІРЦ як активних суб'єктів професійної діяльності і відтак до особливостей становлення професійної самосвідомості та ідентичності студентської молоді. Взагалі, період навчання у закладах вищої освіти є сенситивним для становлення світогляду особистості студентів, їхніх ціннісних орієнтацій, розвитку професійної самосвідомості та ідентичності.

І. Дружиніна під час емпіричного дослідження, виявила чинники, що детермінують високий рівень ПП студентів-психологів: наявність життєвих та професійних цілей; професійна складова образу «Я»; самоінтерес; розвинуті вольові якості та екстравертованість особистості в процесі навчання у вищих навчальних закладах [39].

Сучасні умови професіоналізації вимагають від фахівців (консультантів) ІРЦ не тільки високої спеціалізованої кваліфікації та теоретичної підготовки, але й здатності до швидкої адаптації в професійному середовищі. Фахівці (консультанти) ІРЦ повинні стати мобільними фахівцями, які володіють професійними знаннями і практичними навичками роботи відразу в декількох суміжних з основною спеціальністю галузях, при цьому мають відстежувати зміни в діяльності всього професійного співтовариства, представником якого вони є в силу своєї професійної приналежності.

У процесі підготовки фахівців (консультантів) ІРЦ постає необхідність формування ПП, бо вона сприяє ототожненню студента з майбутньою соціальною роллю, з професією в галузі спеціальної освіти, приналежністю до когорти спеціальних педагогів і психологів. Фахівці (консультанти) ІРЦ повинні усвідомлювати свою місію, конкретизувати завдання, які їм повсякденно необхідно вирішувати, самозмінюватися, бути спрямованими на пошук інноваційних технологій, методів, форм, засобів вирішення психолого-педагогічних завдань у роботі з дітьми з ООП та їх батьками. Саме заклади вищої освіти дають можливість майбутнім фахівцям (консультантам) ІРЦ усвідомити соціальну значущість своєї професії, активізувати їх відповідальність перед суспільством за результати своєї психолого-педагогічної діяльності, сформувати професійне самоусвідомлення, професійну компетентність, стійку рефлексійну позицію, яка виражається в постійній потребі в самооцінці, самоаналізі, професійних діях, наявності та самокорекції особистісних і професійно значущих якостей, необхідних для повноцінної творчої психолого-педагогічної діяльності. У основі ПП майбутніх фахівців (консультантів) ІРЦ лежить процес самопорівняння, що веде їх до досягнення професії через саморозвиток, самовиховання, самовдосконалення.

Формування ПП у фахівців (консультантів) ІРЦ – це шлях ототожнення власних індивідуальних властивостей з індивідуальними властивостями досвідчених фахівців, які викликають у фахівців інтерес, захоплення, стають для них близькими, зрозумілими, бажаними для професійної діяльності.

Професійно значущі риси ідентичності фахівців (консультантів) ІРЦ формуються на базі їх анатомо-фізіологічних і психологічних передумов у відповідному середовищі – родинному, шкільному, трудовому. Найважливішими чинниками професійного розвитку ідентичності фахівців (консультантів) ІРЦ виступають впливи, зокрема, цілеспрямовані, до яких відноситься вплив середовища і власна, насамперед, свідома активність самих фахівців (консультантів) ІРЦ.

Періоди професійного формування фахівців (консультантів) ІРЦ визначаються за віковими і професіографічними ознаками: професійної передорієнтації, професійної орієнтації, оволодіння професією, професійної праці, постпрофесійної ремінісценції та

рефлексії. Кожен з цих періодів визначається віковими психологічними характеристиками суб'єкта, змістом і засобами його пізнавальної і професійної (для певних періодів) діяльності [76].

Дослідник В. Рибалка зазначає, що передумовою для формування психологічної готовності особистості до праці є професійна придатність, а також виділяє види психологічної готовності: а) за психологічним змістом (підструктурами) особистості; б) за здатністю до виконання повноцінної діяльності – суб'єктну або діяльнісну готовність до оволодіння всіма компонентами професійної діяльності; в) за часовими ознаками – вікову готовність. Виділені компоненти психологічної готовності фахівців (консультантів) ІРЦ базуються на структурі особистості, запропонованій В. Рибалкою, а саме на підструктурах особистості, виділених за змістом соціально-психолого-індивідуальним виміром: комунікативна готовність; проектно-цільова (діялісно-поведінкова); мотиваційно-смилова (ціннісно-мотиваційна); характерологічна; емоційно-рефлексійна; компетентнісна (когнітивно-творча); психофізіологічна [152].

У якості передумов ІІ фахівців (консультантів) ІРЦ розглядаються: сформованість ґрунтовних спеціальних психолого-педагогічних знань, висока комунікативна і психологічна культура, творчий стиль мислення, гнучкість, адаптивні здібності, навички науково-дослідної діяльності, прагнення до професійного розвитку і саморозвитку, діагностична культура, здатність творчо та гнучко використовувати методики діагностики за сферами розвитку та технології формування сфер розвитку особи, уміння встановлювати контакт з дитиною та її батьками (або дорослими особами з ООП та особами, що їх замінюють). Більш детально нами розглянуто передумови розвитку ІІ фахівців (консультантів) ІРЦ в контексті компетентного підходу. Дивіться таблицю 1.1.

Специфіка з формування ІІ фахівців (консультантів) ІРЦ полягає в тому, що їм необхідно протистояти професійним труднощам, управляти своїм емоційним станом, досягати цілей сучасної освіти, що характеризуватиме їх, як особистість, що бере на себе величезну відповідальність посередника між культурою і особистістю, дозволяє фахівцю (консультанту) прийняти для себе критерії професійної самореалізації рішення основних завдань ІРЦ: орієнтація на ознайомлення з цінностями інклюзивного навчання на

сприяння розвитку та формуванню потреб та компетентностей осіб з ООП, які сприятимуть їх адаптації до умов соціуму.

Таблиця 1.1.

Передумови ПП фахівців (консультантів) ІРЦ

Компетентності фахівців (консультантів) ІРЦ	Назва передумов, які належать до визначеної компетентності
Мотиваційна компетентність	Розуміння мотивів поведінки інших людей, високий рівень усвідомлення власних особистісних характеристик, установок. Здатність досягати мети діагностико-консультативної та корекційно-розвиткової діяльності. Усвідомлення власних потреб, можливостей, професійних інтересів і цінностей. Готовність до фахової діяльності.
Технічна компетентність	Уміння фахівця (консультанта) трансформувати мету, вироблену із замовником, в систему конкретних завдань, вирішувати їх практично. Сприяння розвитку та формуванню потреб та компетентностей дітей.
Міжособистісна комунікативна компетентність	Розвинені комунікативні навички, вербальні і невербальні. Уміння встановлювати контакт з дитиною (особою) будь-якого віку та її батьками. Висока комунікативна і психологічна культура. Адекватні вчинки, дії, висловлювання, оціночні судження щодо розвитку осіб з ООП. Здатність до самопрезентації.
Контекстуальна компетентність	Володіння соціальним контекстом, фахівець (консультант) повинен усвідомлювати, де і з ким він працює, не в меншій мірі, ніж володіти самим предметом консультування.
Адаптивна компетентність	Здатність передбачати й переробляти зміни, пристосовуватися до мінливих умов практики. Гнучкість. Здатність до мобільності. Адаптивні здібності. Моральна відповідальність. Здатність успішно діяти в критичних ситуаціях взаємодії.

Продовження таблиці 1.1.

Творча компетентність	<p>Творчий стиль мислення.</p> <p>Здатність творчо та гнучко використовувати методики діагностики.</p> <p>Здатність творчо розглядати принципи спеціальної дидактики.</p> <p>Нестереотипність рішень.</p> <p>Здатність створювати інформаційно-насичене середовище, що є джерелом уявлень про предмет праці.</p>
Акмеологічна компетентність	<p>Стійка рефлексійна позиція, яка виражається в постійній потребі в самооцінці, самоаналізі, професійних діях, наявності та самокорекції особистісних і професійно значущих якостей.</p> <p>Прагнення до професійного розвитку і саморозвитку.</p> <p>Здатність протистояти професійним труднощам.</p> <p>Відповідальність.</p> <p>Здатність до прийняття критеріїв професійної самореалізації у вирішенні основних діагностико-консультативних та корекційно-розвиткових завдань діяльності.</p> <p>Створення позитивних образів і перспектив професійного і особистісного майбутнього особи з ООП.</p> <p>Оволодіння професійними навичками.</p> <p>Самоідентифікація з професією фахівця (консультанта).</p>
Аутопсихологічна компетентність	<p>Готовність і здатність до цілеспрямованої психічної роботи зі зміни особистісних рис і поведінкових характеристик.</p> <p>Здатність до управління своїм емоційним станом та емоційним станом дитини з ООП та її батьків.</p> <p>Самоконтроль.</p> <p>Саморозуміння фахівців (консультантів) в ситуації конкретної взаємодії з особою, її батьками, іншими фахівцями.</p>

Науковець О. Колосович вважає, що ПП фахівців є найбільш затребуваним видом соціальної ідентичності. Водночас, ПП є тим явищем, що найбільше впливає на динамічну складову ідентичності особистості, оскільки займає для більшості фахівців основну сферу активності. Професійне самовизначення, професіоналізація, професійний саморозвиток, професійний статус і роль відображають суть особистісних відносин. ПП виражає концептуальне уявлення людини про своє місце в професії чи професійній спільноті. Це забезпечує орієнтацію у світі професій, створює ґрунт для більш повної реалізації

особистісного потенціалу у професійній сфері, що дає можливість прогнозувати можливі наслідки професійного вибору. ПП формується внаслідок професійного самовизначення і є показником професійного зростання. У низці концепцій становлення ПП збігається з певними віковими етапами становлення ПП є тривалим поетапним процесом, що починається у період професійного навчання. Особистість прагне вибрати професію, яка відповідає її уявленням про себе. Вибрана професія відповідає «Я»-концепції людини. Якщо цей вибір вдалий – вона досягає самоактуалізації. Особистість прагне вибрати професію, яка відповідає її уявленням про себе у межах концепції професійного розвитку, розглядає його як домінуючу тенденцію становлення суб'єкта професійного шляху; емоційний стан особистості на різних етапах професійного шляху; засіб соціалізації, самореалізації та задоволення рівня домагань, що виникає на ґрунті позиціонування до професійної діяльності і професіоналізації загалом; підструктуру суб'єкта та професійного шляху, що реалізується у формуванні функціональної системи, яка спрямована на досягнення певного рівня ПП. Необхідною умовою формування ПП фахівців (консультантів) ІРЦ є сама особистість, особистісний і професійний потенціал, спеціальні знання та вміння, що потрібні для певного виду професійної діяльності. Умовою формування ПП фахівців (консультантів) ІРЦ є наявність потреб та інтересів, домагань особистості у плані визначення того, ким та якою особистість бачить себе. Так відбувається здатність більш глибоко усвідомлювати себе, свої можливості та потреби. Це складний взаємозв'язок особистісних характеристик та властивостей, які здатні надати допомогу з орієнтації у професіях, спрогнозувати наслідки професійного вибору та реалізувати власний потенціал. ПП є результатом процесів професійного самовизначення, персоналізації та самоорганізації. На формування ПП фахівців (консультантів) ІРЦ впливають такі чинники, як зростання мотивації до самопізнання; усвідомлення власних потреб, можливостей, професійних інтересів і цінностей; створення позитивних образів і перспектив професійного і особистісного майбутнього; постановка цілей для підтримки і розвитку образу «Я»; надання індивіду максимального зворотного зв'язку в його особистісних проявах, професійній поведінці. Відповідно до цих чинників виокремлено чотири рівні розвитку ПП особистості:

- усвідомлення професійних цілей (як відтермінованої, перспективної, так і найближчої);
- засвоєння основних знань, вимог професії до людини, усвідомлення своїх можливостей, уявлення про виконання певної діяльності;
- практична реалізація професійних цілей, самостійне та усвідомлене виконання діяльності, формування індивідуального стилю діяльності;
- вільне виконання професійної діяльності, прагнення до вирішення складних професійних задач [70].

Факторами, що впливають на формування ПІ фахівців (консультантів) ІРЦ, є нормативи, визначені в Конвенції про права осіб з інвалідністю, Законах України «Про освіту», «Про повну загальну середню освіту», «Про дошкільну освіту», «Про позашкільну освіту», «Про охорону дитинства», Постанови Кабінету Міністрів України від 12.07.2017 року № 545 «Про затвердження Положення про інклюзивно-ресурсний центр» (зі змінами від 27.07.2021 № 765, від 29.04.2022 № 493, від 24.12.2024 № 1491); від 10 квітня 2019 р. № 530 «Про затвердження Порядку організації інклюзивного навчання у закладах дошкільної освіти» (зі змінами від 28.07.2021 № 769, від 26.04.2022 № 483); від 15 вересня 2021 року № 957 «Про затвердження Порядку організації інклюзивного навчання у закладах загальної середньої освіти» (зі змінами від 26.04.2022 № 483), Наказу Міністерства освіти і науки України від 08.06.2018 року № 609 «Про затвердження Примірного положення про команду психолого-педагогічного супроводу дитини з ООП в закладі загальної середньої та дошкільної освіти».

Фахівці (консультанти) ІРЦ за свою діяльність несуть насамперед моральну відповідальність перед особистістю з ООП. Головною психологічною умовою формування ПІ фахівців (консультантів) ІРЦ є усвідомлення ними свого становища в просторі спеціальної освіти і психології, що включає в себе психолого-педагогічну діяльність, спілкування та власне особистість фахівців (консультантів) ІРЦ. Найважливішою психологічною умовою формування ПІ фахівців (консультантів) ІРЦ є усвідомлення ними свого становища в просторі спеціальної освіти і психології, сформованість компетенцій на накопиченому досвіді прогресувати і кожного наступного

разу успішніше діяти в критичних ситуаціях взаємодії з дитиною з ООП. Процес підготовки фахівців (консультантів) ІРЦ вимагає оволодіння професійними навичками, які сприяють створенню умов для розвитку особистості з ООП, поряд з оволодінням загальнопрофесійною грамотністю.

За визначенням О. Ангеловського (2011), структура особистості професіонала має такі компоненти: 1) психологічні особливості особистості, готовність до оволодіння професією, природні здібності, задатки (психологічний компонент); 2) знання, уміння та навички, необхідні для професійної діяльності (когнітивний компонент); 3) норми, цінності, ідеали, встановлені вимогами професійної етики, самооцінка як механізм саморегуляції професійної діяльності (ціннісний компонент); 4) усвідомлення фахівцем власного професійного обов'язку, почуття відповідальності за результати професійної діяльності, професійна спрямованість особистості (емоційний компонент) [201].

Фахівці (консультанти) ІРЦ – це фахівці зі спеціальної освіти та психології, які спроможні оперативно приймати нешаблонні рішення, діяти професійно, креативно, самостійно. Самостійний пошук інноваційних методик, здатність творчо розглядати принципи спеціальної дидактики, прийоми корекційного підходу, розвитку, виховання, виявляти сильні та слабкі сторони розвитку особистості, первинні та вторинні порушення осіб з ООП, визначати освітні труднощі та рівні підтримки у дітей з ООП. Фахівці (консультанти) ІРЦ мають самостійно спрямувати власну діяльність на вирішення питань оцінювання потреб, корекції, ефективності та результативності своєї професійної діяльності, а саме: вчинків, дій, висловлювань, оціночних суджень щодо інших осіб. Самостійність особистісно-орієнтована інтегративна риса характеру фахівців (консультантів) ІРЦ, яка співвідноситься із самоактуалізацією, самореалізацією, самопрезентацією фахівців (консультантів) ІРЦ, з їх активністю та ініціативністю, амбітністю, мотивацією та свободою вибору. Вищому рівневі розвитку самостійності властиві: продуктивний творчий характер діяльності, нестереотипність рішень, що приймаються, вчинків, дій, психологічних установок, самоконтролю та саморегуляції.

ІІ суттєва характеристика та показник готовності фахівців (консультантів) ІРЦ до фахової діяльності. Визначається ІІ як комплекс уявлень фахівців (консультантів) ІРЦ про

себе та цілісний образ себе як професіонала. Вираженням свідомого є саморозуміння фахівців (консультантів) ІРЦ в ситуації конкретної взаємодії з особою, її батьками, іншими фахівцями в умовах інклюзивної освіти (О. Milevska, I. Omelchenko, V Kobylchenko, О Нноієvska, М Кlyар, О. Shkvyr). Це проблема співвідношення поведінкового та ціннісно-теоретичних рівнів їх усвідомлення себе як професіоналу у світі людей [213,206].

Передумовою розвитку ПІ фахівців (консультантів) ІРЦ в сучасних умовах можна виділити інформаційно-насичене середовище, що є джерелом уявлень про предмет праці, способи здобуття професійної освіти, вимоги професії до особистості. Становлення фахівців (консультантів) ІРЦ як професіоналів нерозривно пов'язане з процесом їх самоідентифікації з професією, що є провідним компонентом професійної підготовки. Під професійною самоідентифікацією фахівців (консультантів) ІРЦ розуміється таке оволодіння знаннями, навичками та вміннями, за якого відбуваються самодіагностика, самопізнання, застосування до себе тих чи інших вимог до професії, створюються можливості вибору, які найбільше відповідають індивідуальним особливостям кожного фахівця (консультанта) ІРЦ інструментів роботи з особами з ООП та їх батьками. На підставі теоретичного аналізу даної проблеми виокремлено основні методологічні підходи до визначення сутності, структури, становлення й особливостей ПІ фахівців (консультантів) ІРЦ: системний, компетентнісний, акмеологічний, аутопсихологічний.

Системний підхід – це загальнонауковий підхід до аналізу всіх чинників, що впливають на досліджуване явище, яким постає ПІ фахівців (консультантів) ІРЦ. Застосований підхід дає змогу розглядати наукову проблему ПІ фахівців (консультантів) ІРЦ з урахуванням різноманітних чинників, що впливають на її становлення як на психолого-педагогічне явище. Він застосовується до аналізу ПІ як множини взаємопов'язаних елементів, об'єднаних спільністю функцій та мети, єдністю управління та функціонування. Верифікований у межах нашої розвідки, системний підхід дає можливість виявити компоненти та системоутворювальні зв'язки комплексної ПІ фахівців (консультантів) ІРЦ як універсальних і оригінальних спеціалістів в своїй царині, визначити головні детермінуючі чинники та елементи цього процесу.

Компетентнісний підхід націлений на професійну ідентичність як якість особистості фахівця (консультанта), що характеризує рівень його інтеграції у середовище професійної діяльності, як і у різні соціальні середовища, входження у які передбачає виконання різних соціальних ролей. В якості таких ключових соціальних ролей ми розглядаємо наступні компетентності фахівця (консультанта) ІРЦ: мотиваційної, технічної, міжособистісної комунікативної, контекстуальної, адаптивної, творчої, акмеологічної, аутопсихологічної.

Акмеологічний підхід постає як стратегічний орієнтир, що спрямовує професійну ідентичність на акмеологічну (творчо-вершинну, самоактуалізаційну, самореалізаційну) якість особистісного та професійного становлення людини, тобто на досягнення вершин у духовно-моральному і професійному розвитку. «Акме» (від грецьк. – «вища точка, вершина») розглядається як феномен людської природи, вершина зрілості, багатовимірною характеристика стану особистості. Цей підхід в контексті нашого дослідження спрямований на пошук засобів забезпечення системою інституту «ІРЦ» досягнень (консультантами) дефектологами, (консультантами) психологами, (консультантами) реабілітологами найвищих показників в соціально-особистісному розвитку, професійній діяльності й психолого-педагогічній творчості.

Аутопсихологічний підхід – спрямований на дослідження в структурі ПІ фахівця (консультанта) ІРЦ аутопсихологічної компетентності як особистісного інтегралу, що презентує єдність адекватного Я-образу, самовіддача фахівця (консультанта); самовираженість саморозкриття потенціалу; самоствердження у професійній діяльності; наявність улюбленої справи; вірність своєму покликанню і обов'язку. Суб'єктність фахівців соціономічної сфери є важливою інтегративною характеристикою, яка відображає здатність особистості як суб'єкта організовувати, оцінювати, контролювати та коригувати свою свідому діяльність. Ця якість формується переважно через аутопсихологічну компетентність, яка, у свою чергу, стає ключовим чинником професійного та особистісного розвитку, а також досягнення високого рівня майстерності в соціально орієнтованих професіях, до яких належать – фахівці (консультанти) ІРЦ.

Аутопсихологічний підхід застосовується до міжпрофесійного виду

компетентності (аутопсихологічної компетентності), до вивчення якої у сьогоденні підвищується інтерес вчених, що пов'язано з визнанням провідної ролі психологічних якостей в структурі компетентності.

Зміни, які відбуваються у сучасному суспільстві вимагають адекватної реакції фахівців (консультантів) ІРЦ на виклики часу. Ці зміни супроводжуються не тільки зміною соціальних ролей, але й появою нових вимог до професій, системи організації діяльності, формування відповідного рівня компетентності, розвитку творчого потенціалу фахівців (консультантів) ІРЦ, самореалізації особистості через професію. Цілі професійної діяльності фахівців (консультантів) ІРЦ ґрунтуються на інтересах, що відображають особистісні та професійні установки і потреби фахівців.

За дослідженнями М. Омельченко виділено та проаналізовано періоди становлення професійної свідомості фахівця: зародження професійної свідомості (дошкільне дитинство, молодший шкільний вік); початок первинного становлення професійної свідомості (підлітковий вік); професійне самовизначення (юнацький вік); професійна підготовка (студентський вік); адаптаційний етап професійної діяльності (перші п'ять років професійної діяльності); становлення професіоналізму фахівця (після п'яти років стажу); становлення майстерності фахівця (після п'ятнадцяти років стажу). Дослідження М. Омельченко можна екстраполювати для визначення психологічних факторів, що зумовлюють динаміку розвитку і трансформації професійної свідомості фахівців (консультантів) ІРЦ упродовж вказаних періодів, які поділяються на особистісні (становлення професійно-особистісних якостей) і компетентнісні (формування професійної компетентності).

Відтак, професійну компетентність фахівців (консультантів) ІРЦ можна визначити як практичну готовність до професійної діяльності, що постає у сукупності таких компонентів як: особистісна готовність, спеціальна готовність, індивідуальна готовність, психологічна готовність. У якості професійно особистісної детермінації розвитку ПП розглядаються рефлексійні, особистісні, фахові та лідерські якості особистості [119].

Як вказує Г. Ложкін (2008) провідним механізмом формування ПП фахівців є професійна ідентифікація, яка є тією стежкою, що об'єднує всі зазначені передумови, що

мають вплив на формування та розвиток ПП фахівців. Психологічний сенс ідентифікації, полягає в співставленні, порівнянні суб'єктом системи власних цінностей і цінностей, яким необхідно відповідати, відмові від неприйнятних, а зрештою в ототожненні себе з кимось чи чимось [96].

Усвідомлена, диференційована ідентичність є важливим складником особистісного, соціального, і, нарешті, професійного розвитку, який фактично інтегрує в собі всі відносини людини з навколишнім світом.

Отже, нами здійснено теоретичний аналіз передумов розвитку ПП фахівців (консультантів) ІРЦ. Теоретично вказані дефініції, такі як: професійне становлення особистості, компетентність, професійна компетентність. Нами розкрито сутність поняття ПП фахівців (консультантів) ІРЦ, яка постає як результат процесів професійного самовизначення і самоорганізації. Виділено теоретичні передумови розвитку ПП фахівців (консультантів) ІРЦ в руслі системного, компетентнісного, акмеологічного та аутипсихологічного підходів, які забезпечують успішну професіоналізацію їх діяльності як фахівців-практиків у галузі консультування. Визначено в якості основоположних конкретні передумови в сфері мотиваційної, технічної, міжособистісної комунікативної, контекстуальної, адаптивної, творчої, акмеологічної, аутопсихологічної компетентностей. Представлено особливості становлення ПП фахівців (консультантів) в аспекті розкриття мотивів вибору професії, формування професійної самосвідомості та професійної спрямованості, розвитку професійної самоактуалізації та професійно важливих якостей у процесі взаємодії з дітьми з ООП та їх батьками, розвитку індивідуального стилю професійної діяльності.

1.4. Структурно функціональна модель професійної ідентичності фахівців (консультантів) інклюзивно-ресурсних центрів

Наріжним імперативом для розроблення структурно функціональної моделі ПП фахівців (консультантів) ІРЦ ми вважаємо компетентнісний підхід. Аналіз сутності компетентності, характеристику складових якої знаходимо у дослідженнях українських

науковців О. Локшина, О. Пометун, що є вагомими напрацюваннями, що сприяють аналізу сутності зазначеного феномену. Питанням компетентнісного підходу у своїх працях розглядаються в дослідженнях українських науковців: О. Локшина (розвиток компетентнісного підходу в європейській освіті); О. Пометун (компетентнісно-орієнтована методика навчання історії в основній школі), І. Бех (теоретико-прикладний сенс компетентнісного підходу в педагогіці), Н. Бібік (компетентність і компетенції у результатах початкової освіти), Н. Бібік (компетентнісний підхід: рефлексивний аналіз застосування), Ю. Бойчук (компетентнісний підхід як основа модернізації сучасної освіти), Л. Бурчак (креативність як складова дослідницької компетентності майбутнього педагога) [97,145,6,7,8,10,13].

Відповідно до викликів сучасності відбуваються віднаходження прийнятної для національної освіти компетентнісної моделі, концептуальні засади розвитку ПП та компетентності психолого-педагогічного напрямку, сутнісні, змістовні, структурні характеристики компетентності стали предметом вивчення науковців: І. Бельке (формування інклюзивної компетентності вчителя), Ю. Васьков (комунікативна компетентність учителя), Ю. Вінтюк (модель формування професійної компетентності майбутніх психологів у ВНЗ), Ю. Вторнікова (модель формування професійно-комунікативної компетентності майбутніх учителів початкових класів), С. Гарна (модель компетентнісно орієнтованого навчального закладу), Н. Дерев'янкіна (модель авторської компетентнісно орієнтованої школи), О. Іваній (структурно-функціональна модель формування правової компетентності майбутнього вчителя), І. Онищенко (модель формування фахової компетентності майбутнього вчителя початкових класів), Я. Сікора (модель формування професійної компетентності майбутнього вчителя інформатики) [4,15,17,24,28,37,54,120,162].

Нові цілі освітньої сфери вимагають підготовки не просто фахівців (консультантів) ІРЦ, а насамперед професіоналів, здатних бачити та вивчати можливості й особливості розвитку осіб з ООП, розвивати та формувати в них прагнення до саморозвитку, самовдосконалення, пошуку нового. Вирішувати завдання, поставлені суспільством перед фахівцями (консультантами) ІРЦ, зможуть тільки такі фахівці (консультанти) ІРЦ, котрі є

носієм загальнолюдських цінностей, накопичених світовою культурою, знають національні та історичні традиції народу, особливості середовища, в якому виховуються особи з ООП; здатні відображати цілісно навколишню дійсність, виокремлювати в ній психолого-педагогічні факти і процеси, визначати причини їх появи та прогнозувати результати; бачити власну роль у розвитку та формуванні особи з ООП, включатися в її розвиток; підготовлені до наукової розробки стратегії освіти в конкретних умовах, до вибору і реалізації певної психолого-педагогічної концепції та системи; які у процесі професійної діяльності прагнуть до власного безперервного саморозвитку та самовдосконалення, володіють особистісною інтелектуальною рефлексією. Компетентності, на думку О. Марущак (2016), є індикаторами, що дозволяють особистості визначити готовність до конкретної діяльності, особистого розвитку та продуктивної участі в житті суспільства [105].

Набуття таких індикаторів дають фахівцям (консультантам) ІРЦ можливість орієнтуватися в умовах сучасного суспільства, інформаційному просторі, подальшому здобутті освіти та мінливому ринку праці.

На думку науковця О. Яковчук (2017), модель слід розуміти як організаційну систему, що пояснює структуру та характеристики процесу формування ПІ фахівців та що дає можливість зрозуміти характер залежності між структурними елементами досліджуваного явища, виявити найістотніші сторони даного процесу [196].

Аналіз наукових праць Ю. Бойчук (інклюзивна компетентність майбутнього вчителя основ здоров'я), В. Бойко (аутопсихологічна компетентність як важлива складова професійної компетентності педагога), Ж. Кондратюк (сутність поняття «ПІ» в психолого-педагогічних розвідках), Ж. Кондратюк (проблема генези ПІ фахівців психолого педагогічного профілю), О. Hnoievska, I. Omelchenko, V. Kobylchenko, M. Klyar, O. Shkvyr (2022) (методики адаптації для учнів початкової школи з ООП), О. Milevska, H. Savitska, I. Omelchenko, V. Kobylchenko, I. Kharkavtsiv (2022) (практичні аспекти впровадження спеціальної та інклюзивної освіти в школах) дає можливість визначити вісім основних компонентів ПІ фахівців (консультантів) ІРЦ, які впливають на професійний розвиток та професійне становлення особистості [10,9,74,73,213].

Модель дослідження ПІ фахівців (консультантів) ІРЦ – це уявний зразок складових компонентів, що формують ідеального професіонала. Це – еталон, який віддзеркалює запити й потреби суспільства, відображає вимоги сучасної інклюзивної та спеціальної освіти до фахівців (консультантів) ІРЦ. Взаємозв'язок елементів ПІ фахівців (консультантів) ІРЦ можна представити у вигляді структурно-функціональної моделі [75,163].

У представленій нами моделі (рис. 1. 1.) ураховано, на нашу думку, всі основні аспекти професійних компетентностей фахівців (консультантів) ІРЦ: мотиваційна, технічна, міжособистісна, адаптивна, контекстуальна, творча, акмеологічна, аутопсихологічна.

У контексті професійної підготовки фахівців (консультантів) ІРЦ особливої уваги заслуговують такі компоненти зазначеного процесу. *Мотиваційний компонент* ПІ фахівців (консультантів) ІРЦ пов'язаний з внутрішньою мотивацією досягненням успіху і суб'єктними цінностями професійної діяльності, прагненням до самореалізації в професії

Компонентами структури професійної мотивації є: професійні покликання, наміри, потреби в професійній праці, мотиви, стимули, мотивування, цілі, рівень домагань, очікування, готовність, позиції, інтереси. Від того, якими мотивами керуються фахівці (консультанти) ІРЦ, залежить спрямованість їх діяльності.

Професійна спрямованість фахівців (консультантів) ІРЦ містить особистісну спрямованість і є головною властивістю індивідуальності фахівців (консультантів) ІРЦ, що характеризується позитивним ставленням до обраної професії, прийняттям її цілей і завдань, усвідомленням потреби присвятити себе їх досягненню, що відповідає головним прагненням, індивідуальним нахилам, потребам самоствердження, зваженим ставленням до її специфіки й особливостей.

Будь-яка діяльність фахівців (консультантів) ІРЦ, відповідно до посадової інструкції, може виявитися малоефективною або взагалі неефективною, якщо у фахівців (консультантів) ІРЦ буде відсутня зацікавленість в реалізації даної діяльності. Дана зацікавленість виражається в мотивованості фахівців (консультантів) ІРЦ на відповідну діяльність: проведення комплексної психолого-педагогічної оцінки розвитку особи,

підготовка та проведення корекційно-розвиткових занять, майстер-класу, заходів, круглих столів, надання методичної допомоги педагогічним фахівцям та батькам дітей, консультування, озброєння фахових знань/саморозвиток, індивідуальних авторських розробок занять та методичних матеріалів. Кожне нове консультування, методична допомога, діагностика, комплексна психолого-педагогічна оцінка розвитку особи, корекційно-розвиткове заняття потребує постійної підготовки, набуття знань як теоретичних так і практичних, що підтверджують фаховий рівень фахівців (консультантів) ІРЦ.



Рис. 1.1. Структурно-функціональна модель ІІІ фахівців (консультантів) ІРЦ

Мотиваційний компонент фахівців (консультантів) ІРЦ включає усвідомлене відношення до методичних цінностей, обміном досвіду, як складової частини професійної психолого-педагогічної діяльності; усвідомлення ролі методичної діяльності в процесі особистісно-професійного розвитку і самореалізації особистості фахівців (консультантів) ІРЦ. Для фахівців (консультантів) ІРЦ важливо не тільки навчитися правильно обирати цілі, зміст, методи, форми надання корекційних послуг, а й важливо розвивати мотиви і потреби в отриманні та пошуку знань інноваційної спрямованості. Така спрямованість надає фахівцям (консультантам) ІРЦ здатність працювати в електронній системі «Інклюзія. Україна», переглядати і оброблювати заяви на проведення комплексної оцінки, вносити висновки, корегувати дані; використовувати корекційні програми, проводити онлайн-заняття, приймати участь в онлайн-конгресах, конференціях, семінарах, навчаннях. Мотиваційний компонент професійної компетентності фахівців (консультантів) ІРЦ визначає їх ставлення до власного професійного буття та смислу професійної діяльності, з подальшим їх становлення творчим суб'єктом.

Технічний компонент виявляє уміння фахівців (консультантів) ІРЦ трансформувати мету, вироблену в колективі з колегами в систему конкретних завдань та вирішувати їх практичним способом, це створення середовища, що характеризується статичністю та формується в межах ІРЦ та відображає систему соціальних зв'язків і стосунків, характер взаємовідношень суспільства і соціальних інститутів, пов'язаних із задоволенням освітніх та спеціальних освітніх потреб суспільства.

Фахівці (консультанти) ІРЦ з дидактичними здібностями вміють за наявної потреби відповідним чином реконструювати, адаптувати корекційний індивідуальний матеріал, модифікувати програму навчальних предметів: тяжке зробити легким, складне – простим, незрозуміле – зрозумілим. Це здібності проникати у внутрішній світ осіб з ООП, психологічна спостережливість, яка пов'язана з глибоким розумінням особистості осіб з ООП, їх тимчасових психічних станів, з'ясуванням їхніх причин та необхідністю надати допомогу. Уміння правильно розподіляти роботу, вкладатися у визначений термін [92]. Фахівці (консультанти) ІРЦ уважно слідкують за змістом та формою викладу, тримають у полі зору дітей з ООП, чутливо реагують на ознаки втоми, неувважності, непорозуміння.

Технічний компонент ПП фахівців (консультантів) ІРЦ полягає в умінні трансформувати мету, вироблену в систему конкретних завдань, здатність вирішувати їх. Творчість фахівців (консультантів) ІРЦ – складний процес, якому передують численні підготовчі етапи: тривале обдумування, первинне переживання змісту корекційного заняття, визначення чітких його контурів і найважливіших елементів, вибір ефективних прийомів роботи дитини з ООП і самих фахівців (консультантів ІРЦ). Технічна компетентність фахівців (консультантів) ІРЦ – основа професійного підходу до вирішення проблеми. Фахівці (консультанти) ІРЦ повинні мати саме ті знання й уміння, що необхідні даній дитині з ООП, батькам, педагогічним фахівцям [93].

На думку дослідниці Т.Острошко, під технічною компетентністю фахівців педагогічного профілю, розуміється інтегральна якість особистості, що базується на системі знань, умінь, навичок та сукупності професійно-важливих якостей, сформованість яких дозволяє фахівцям педагогічного профілю ефективно реалізовувати професійну діяльність щодо володіння комп'ютерною технікою, сучасним інтерактивним обладнанням. У дослідженні науковиці представлено перелік професійно важливих якостей фахівців педагогічного профілю: організація та структурування власних знань, розв'язання проблемних ситуацій, одержання інформації з різних джерел (друкованих, електронних, у режимі комунікації з людьми), встановлення причинно-наслідкових зв'язків, представлення критичної оцінки, обґрунтування власної точки зору, робота в команді (колективі), гнучкість, креативність [126].

Спрямованість методичної підготовки фахівців (консультантів) ІРЦ, що являє собою технічний етап, який передбачає підбір оптимальної системи дій, спрямованих на розв'язання кожного з поставлених завдань в професійній діяльності. Це сприяння розвитку та формування потреб осіб з ООП в умовах дошкільної, загальної середньої освіти, у закладах професійної/професійно-технічної, фахової передвищої освіти та інших закладах освіти, з використанням спеціальних засобів, обладнань, інноваційних засобів навчання та розвитку, адаптації освітнього середовища та модифікації навчальних предметів. За цих умов вміле використання різних форм і методів корекційної діяльності дозволить значно підвищити ефективність роботи кожного з фахівців (консультантів) ІРЦ,

які одноголосно підбирають та вирішують обладнання, форми, методи та засоби, необхідні для конкретної особи з ООП. Таким чином, успішність та ефективність реалізації поставлених завдань перед фахівцями (консультантами) інклюзивно-ресурсних центрів буде залежати від вибору форм і методів організації корекційно-розвиткових та методичних процесів. Тому, в цьому відношенні ефективними і продуктивними мають бути сучасні інноваційні технології надання корекційно-розвиткових занять, методичної та консультативної допомоги, що включають у собі: інтерактивні методи навчання, інформаційні комп'ютерні технології, використання корекційних програм, ігор і вправ. Це потребує певних спеціальних знань, підготовки, орієнтування в державних нормативних документах. Фахівці (консультанти) ІРЦ мають *враховувати вікові особливості осіб, їх досягнення, спрямованості на активність у соціумі, усвідомлення мотивів власної поведінки*. Технічний компонент ПП фахівців (консультантів) ІРЦ є важливою складовою, яка допомагає формувати цілісний образ фахівців (консультантів), що включає набір знань, навичок і умінь, необхідних для успішного виконання професійних завдань, орієнтуватися у нововведеннях освіти осіб з ООП. Технічний компонент є критично важливим для фахівців (консультантів) ІРЦ у прояві професійної компетентності, яка визначається технічними знаннями та навичками, що дозволяють фахівцям (консультантам) ІРЦ ефективно виконувати свої обов'язки та вирішувати професійні завдання, що є основою для будь-якої спеціалізації (знання педагогіки і психології загальної та спеціальної, знання освітніх програм, знання основ медицини, інформаційні технології, інша галузь).

Міжособистісний компонент надає фахівцям (консультантам) ІРЦ можливість розвивати комунікативні навички, висловлювати власну думку щодо діяльності ІРЦ, бути повноправним членом в командній роботі, в команді психолого-педагогічного супроводу особи з ООП, в засіданнях фахівців (консультантів), семінарах, нарадах, круглих столах. Міжособистісний компонент формується як інтеграція отриманих знань фахівців (консультантів) ІРЦ, що спрямована на перетворення «Я» професійної і особистісної властивостей та доповнення своїх знань з використанням знань інших за допомогою онлайн- конференції, форумів, соціальних мереж. Даний компонент пов'язаний з

діяльністю фахівців (консультантів) ІРЦ, що надає можливість їм отримувати швидкий доступ до будь-якої інформаційно-просвітницької освітньої галузі та освіти осіб з ООП та використовувати їх для застосування власне професійних завдань. Сучасні інтерактивні технології організовують та розвивають самостійну діяльність фахівців (консультантів) ІРЦ, які постійно навчаються. Міжособистісний компонент пов'язаний з комунікативною діяльністю, яка полягає в спілкуванні та розвитку міжособистісних відносин фахівців (консультантів) ІРЦ через мережу Інтернет (електронна пошта, відеоконференції, чати, тощо). Фахівці (консультанти) ІРЦ мають знаходити індивідуальний підхід до особи з різними типами освітніх труднощів, в тому числі з дітьми з п'ятим рівнем підтримки, уміти встановлювати контакт з дитиною будь-якого віку та її батьками, використовуючи інтерактивні, вербальні і невербальні методи спілкування. Міжособистісний компонент виявляє високу комунікативну і психологічну культуру фахівців (консультантів) ІРЦ, що відслідковується в манері себе тримати, контролювати свої емоції, рухи, жести, дії, висловлювання, оціночні судження щодо розвитку осіб з ООП. Фахівці (консультанти) ІРЦ мають себе самопрезентувати, використовуючи соціальний інтелект, впевненість, чіткість та конкретику у висловлюваннях, доводах, чітку і зрозумілу мову, ставити запитання, які допоможуть більше дізнатися про розвиток дитини, вміння коректно та плавно перевести напрям бесіди на необхідну для фахівця (консультанта) тему; уважність, доброзичливий погляд під час вислуховування батьків, зворотній зв'язок; дистанцію спілкування, використовуючи просторову близькість і просторову віддаленість.

Контекстуальний компонент ПІ фахівців (консультантів) ІРЦ полягає володінні соціальним контекстом, коли фахівці (консультанти) ІРЦ повинні усвідомлювати, де і з ким вони працюють, не в меншій мірі, ніж володіти самим предметом консультування.

Проблема формування стилів спілкування часто розглядається через призму психологічної сфери, менше торкаючись саме педагогічного аспекту. У педагогічній науці й практиці вживають словосполучення «стиль педагогічного спілкування».

Від індивідуального стилю психолого-педагогічного спілкування залежить вплив на інтелектуальний та особистісний розвиток дітей з ООП, з якими фахівці (консультанти) ІРЦ працюють, морально-емоційне самопочуття, задоволеність собою та своєю

діяльністю, а також професійна самореалізація. У психолого-педагогічній літературі й практиці все ширше використовується поняття «педагогічне спілкування», що можна розглянути як професійне спілкування фахівців (консультантів) ІРЦ з дітьми з ООП в освітньому корекційному процесі, що має певні психолого-педагогічні функції та спрямоване на створення сприятливого психологічного клімату в колективі.

Дослідниця Н. Волкова вказує на те, що педагогічне спілкування – це система соціально-психологічної взаємодії між фахівцями сфери світи осіб з ООП та дітьми з ООП. Таке спілкування спрямовано на створення оптимальних соціально-психологічних умов для спільної діяльності. Запорукою продуктивного спілкування фахівців (консультантів) ІРЦ є їх спрямованість на дитину з ООП, професійне володіння комунікативною поведінкою, уміння долати комунікативні бар'єри й ускладнення [22].

Контекстуальний компонент у нашому випадку доводить, що самоконтроль не є статичною рисою фахівців (консультантів) ІРЦ, а виявляється в конкретних ситуаціях та залежить від різних факторів. Рівень самоконтролю фахівців (консультантів) ІРЦ може змінюватися в залежності від: ситуації, де в одних ситуаціях вони можуть демонструвати високий рівень самоконтролю, а в інших – низький; соціального оточення, коли присутні інші люди, що може вплинути на рівень самоконтролю; внутрішніх станів, коли фізичне здоров'я, емоційний стан, рівень втоми також впливають на здатність до самоконтролю.

Адаптивний компонент являє собою здатність фахівців (консультантів) ІРЦ передбачати й переробляти зміни в діяльності ІРЦ, у підходах до виконання посадових обов'язків, до нововведень в освітньому процесі (мета, зміст, принципи, структура, форми, методи, засоби, технології навчання, виховання, управління), у вимогах державних нормативних документів. Фахівці (консультанти) ІРЦ мають швидко пристосовуватися до мінливих умов практики, враховувати інтереси та потреби колег, батьків та їх дітей, змінювати власні підходи та методи роботи відповідно до нових створених умов і вимог. Адаптивний компонент зумовлює на швидкі зміни у веденні документації, підборі дидактичних, наочних матеріалів, прилаштуванні робочого місця як для себе, так і для осіб з ООП, враховуючи їх емоційний стан, рухову діяльність, орієнтацію в просторі; вимоги

до інструкцій з охорони життя і здоров'я дітей; правил поведінки та дій при виникненні аварійних ситуацій, пожеж, стихійних лих, безпеки і надзвичайних ситуацій.

Незважаючи на об'єктивні та суб'єктивні причини, фахівці (консультанти) ІРЦ мають вміти ефективно справлятися зі стресовими ситуаціями та зберігати власну продуктивність, успішно діяти та взаємодіяти в критичних ситуаціях, не нашкодивши ні собі, ні колегам, ні відвідувачам. Фахівці (консультанти) ІРЦ повинні вчитися розуміти та керувати своїми емоціями та емоціями інших осіб, вміти знаходити нестандартні рішення та підходи до виконання професійних завдань та виникнутих ситуацій, тому внутрішнє самовдосконалення фахівців (консультантів) ІРЦ ґрунтується на стабільних цінностях і потребах в саморозвитку, що є ознакою їх внутрішньої свободи. Конкурентноспроможність та професійна адаптація фахівців (консультантів) ІРЦ передбачає як зростання матеріального, так й соціального благополуччя, але при цьому оптимальну професійну самореалізацію. Фахівці (консультанти) ІРЦ мають індивідуальний погляд на виклики мінливого світу, володіють високою психологічною гнучкістю та здатні в певній ситуації здійснити вибір і творчо перетворити навколишній освітній простір відповідно до даних умов та потреб. Тому, фахівці (консультанти) ІРЦ проводять спостереження за дітьми з ООП у закладах загальної та дошкільної освіти, що професійно сприяє руйнуванню психологічних бар'єрів, які перешкоджають професійній самореалізації фахівців (консультантів), створює передумови для їх самоосвіти та самовдосконалення, підвищенню рівня професіоналізму, швидкої адаптації в новому середовищі. Такі фактори допоможуть фахівцям (консультантам) ІРЦ краще адаптуватися до змін і взаємодіяти з колегами, відвідувачами, педагогічними фахівцями закладів освіти. Фахівці (консультанти) ІРЦ повинні підтримувати власне фізичне та психічне здоров'я, що впливає на їх здатність справлятися зі стресом та адаптуватися до нових змін.

Адаптивний компонент ІІІ стосується здатності фахівців (консультантів) ІРЦ пристосовуватися до змін у професійному середовищі та вимогах власної професії, що проявляється у постійному саморозвитку, підвищенні професійного рівня шляхом навчання, проходження курсів, участь в наукових конференціях, семінарах, тренінгах, щоб завжди залишатися в курсі нових тенденцій та технологій у галузі освіти осіб з ООП.

Фахівці (консультанти) ІРЦ повинні постійно прагнути до самовдосконалення та набуття нових знань і навичок у сфері спеціальної освіти, інклюзивного та індивідуального навчання, періодичних наукових та фахових видань.

У колективі з колегами має бути створена позитивна, тісна, довірлива атмосфера. Вирішення всіх робочих питань повинно проходити в налагодженій системній співдіяльності та підтримці з усією командою: створення річних і щотижневих планів роботи, графіки проведення корекційно-розвиткових занять, проведення різноманітних заходів, засідань про комплексну оцінку, написання висновків, визначення освітніх труднощів та рівнів підтримки особам з ООП. Фахівці (консультанти) ІРЦ повинні виробити здатність ефективно взаємодіяти з колегами, керівництвом та відвідувачами, випрацювавши стиль спілкування до різних виникнутих ситуацій. Колективу потрібно практикувати різні підходи до вирішення виникнутих проблем, шукати альтернативні рішення та не боятися експериментувати. Фахівці (консультанти) ІРЦ мають регулярно запитувати зворотній зв'язок від колег та керівництва, щоб розуміти свої сильні та слабкі сторони і працювати над їх покращенням, це можуть бути відвідування корекційно-розвиткових занять, запитання-відповідь, бесіди, нарада колективу, розробки методичних наочних матеріалів.

Діяльність ІРЦ спрямована на співпрацю з іншими інклюзивно-ресурсними центрами, науковими освітніми установами, освітніми установами, де будуються нові відносини та підтримуються професійні контакти, коли при спілкуванні з іншими професіоналами отримуються нові ідеї та підходи до роботи, які допомагають фахівцям (консультантам) ІРЦ залишатися конкурентоспроможними та успішними у своїй сфері діяльності.

Отже, розвиток адаптивності в професійному житті є важливим для успішної кар'єри фахівців (консультантів) ІРЦ.

Творчий компонент ПІ фахівців (консультантів) інклюзивно-ресурсних центрів полягає у формуванні творчого стилю мислення. На формування педагогічної творчості психолого-педагогічного напрямку в українській педагогіці велику увагу звертає професор С. Сисоєва (2006). Творча компетентність розглядається українським науковцем

С. Сисоевою як особистісно орієнтована розвиткова взаємодія суб'єктів навчально-виховного процесу (педагога й дитини), зумовлена специфікою психолого-педагогічних взаємовідносин між ними, спрямована на формування особистості дитини і підвищення рівня творчої психолого-педагогічної діяльності фахівців. Формування творчої особистості дитини в навчально-виховному процесі науковець розглядає як процес фасилітації, тобто полегшення, сприяння творчій навчальній діяльності, стимулювання творчої активності [161].

Фахівці (консультанти) ІРЦ – творчі люди, які до кожного корекційного заходу ставляться з відповідальністю, які знають, що не буває двох однакових осіб/дітей, що кожна особа/дитина – це особистість. Фахівці (консультанти) ІРЦ повинні враховувати дані обставини, реалізувати особисте «Я» до власної діяльності і здійснити її оригінально, нестандартно, змістовно й цікаво. Психолого-педагогічна творчість – особистісна якість фахівців (консультантів) ІРЦ, яка є невичерпним джерелом їх ініціативи, активності, інновацій, постійного натхнення для вдосконалення всього освітнього процесу. Необхідними компонентами творчості є фантазія, уява, психічний зміст якої міститься в створенні образу кінцевого продукту. Психолого-педагогічна творчість фахівців (консультантів) ІРЦ вимагає вміння спостерігати, аналізувати, досліджувати цілісний освітній процес, розкривати його суперечності та рушійні сили. До ознак творчих фахівців (консультантів) ІРЦ можна віднести такі риси, як винахідливість, допитливість, наполегливість, уява та незалежність, творчий стиль мислення, здатність творчо та гнучко використовувати методики комплексної оцінки розвитку дитини, здатність творчо розглядати принципи спеціальної дидактики, нестереотипність рішень, здатність створювати інформаційно-насичене середовище, що є джерелом уявлень про предмет праці.

На думку науковця Н. Карпенко творчість – це специфічний процес, що призводить до створення нового, зіткнення з новим, що потребує пізнання, освоєння. Сучасні соціальні процеси відбуваються дуже швидко, торкаються глибинних інтересів кожного і вимагають постійного зростання фахівців соціальної компетентності. Творча діяльність – це форма діяльності людини, спрямована на створення якісно нових суспільних і

особистісних цінностей. Процес творчої діяльності охоплює: постановку завдання, формування задуму, його реалізацію [61].

Фахівці (консультанти) ІРЦ користуються розумовою здатністю переключатися з однієї думки на іншу, обмірковувати кілька питань одночасно й успішно вирішувати нові проблеми, які виникають. Фахівці (консультанти) ІРЦ мають здатність і стійкість до змін, бачення альтернативи, адекватне сприйняття помилок; уміння різнобічно оцінювати ситуації, що склалися. Отже, творчий компонент в професійній компетенції фахівців (консультантів) ІРЦ допомагає приймати мобільні рішення з урахуванням специфіки конкретних проблем відвідувачів, розробляти нові методи роботи, будувати прогнози щодо динаміки та якості змін, генерувати нові ідеї; легко засвоювати нові функції; добре виконувати власну роботу.

При цьому можливий не тільки подальший розвиток, поглиблення, поповнення, але і заперечення старого у зв'язку з виникненням нової ситуації. Творчий компонент є розвитком креативного потенціалу фахівців (консультантів) ІРЦ, що спрямований на розвиток швидкості мислення, здійснення переходу від незнання до знання, вихід за межі відомого, відмовлення від застарілих звичок і поглядів, погодження нового з колишнім особистісним досвідом і досвідом інших; науковий світогляд, ідейна переконаність, оволодіння уміннями та навичками формування творчого мислення; оволодіння методами вирішення нестандартних задач, легкості оцінювання, ретельності в пошуках вирішення проблем, передбачення наслідків, продукування креативних ідей, ділових стосунків, управлінських якостей, компетентності у спілкуванні, творчого підходу до взаємодії.

Фахівці (консультанти) ІРЦ здатні створювати інформаційно-насичене середовище, що є джерелом уявлень про предмет їхньої праці через соціальні мережі, засоби масової інформації, інформаційно-методичної та видавничої діяльності.

Акмеологічний компонент ПІ фахівців (консультантів) інклюзивно-ресурсних центрів – це стійка рефлексійна позиція, яка виражається в постійній потребі в самооцінці, самоаналізі, професійних діях, наявності та самокорекції особистісних і професійно значущих якостей. Це прагнення до професійного розвитку і саморозвитку, здатність протистояти професійним труднощам, відповідальність, прийняття критеріїв професійної

самореалізації у вирішенні основних діагностико-консультативних та корекційно-розвиткових занять, оволодіння професійними навичками. Значущість акмеологічної компетентності фахівців (консультантів) ІРЦ пов'язана з необхідністю постійного розвитку дітей з ООП, підвищення власного рівня саморозвитку, здійснення психолого-педагогічної діяльності в умовах, що постійно змінюються. Акмеологічна компетентність забезпечує спрямованість фахівців (консультантів) ІРЦ до професійного саморозвитку, досягнення власного «акме» у професійній діяльності, формування здатності навчання упродовж життя, розвитку особистісних якостей та рефлексійних умінь.

Акмеологічний компонент дозволяє зрозуміти, як фахівці (консультанти) ІРЦ розвиваються у своїй професії, досягають найвищих результатів та реалізують власний потенціал, дотримуються норм духовних цінностей, поведінки відносин. Це вміння здатності протистояти професійним труднощам, уміти долати власні помилки, приймати критерії професійної самореалізації у вирішенні основних діагностико-консультативних та корекційно-розвиткових завдань. Це здібності, таланти, мотивація, цінності, інтереси, які визначають індивідуальний стиль роботи кожного з фахівців (консультантів) та підхід до вирішення їх професійної діяльності. Акмеологічний компонент це рівень освіти загалом, досвід роботи, володіння спеціальними навичками та компетенціями, емоційна стійкість, стресостійкість, здатність до саморегуляції, креативність, які впливають на ефективність професійної діяльності та досягнення успіху. Це має бути вироблена організаційна культура, взаємовідносини з колегами, керівництвом, відвідувачами, які впливають на мотивацію та професійний розвиток; самоідентифікація та усвідомлення себе як представника певної професії в розумінні фахівців (консультантів) ІРЦ.

Якісною характеристикою фахівців (консультантів) ІРЦ є професіоналізм, що визначається високим рівнем професійних та особистісних якостей, які забезпечують продуктивність праці шляхом їх саморозвитку. Професійна майстерність фахівців (консультантів) ІРЦ відображається у володінні сучасними технологіями, компетентностями, інноваційними алгоритмами і способами вирішення ситуацій. Розвинена професійна майстерність та творча професійна діяльність фахівців (консультантів) ІРЦ дозволяють створити модель акмепрофесіонала, який здійснює

психолого-педагогічну діяльність з високою продуктивністю; володіє інноваційним мисленням, здатністю вміло реалізовувати себе в умовах постійно змінюваного життя; вміє відчувати себе соціально-значимою особистістю; професійно мобільний; здатний до саморозвитку і самовдосконалення упродовж життя. Використання спеціальних знань, умінь та навичок, технологій сприяє формуванню професійної спрямованості фахівців (консультантів) ІРЦ, розвитку здібностей до професійної діяльності, стимулюванню психолого-педагогічної компетенції. Акмеологічний підхід стимулює фахівців (консультантів) ІРЦ до обдумування стратегій щодо планування діяльності з особами з ООП, врахування труднощів у власному професійному становленні, оволодіння прийомами самоосвіти. Психолого-педагогічна діяльність фахівців (консультантів) ІРЦ спрямована на забезпечення розвитку незалежного творчого мислення і уяви, інтелектуальної ініціативи, емпатії, здатності прийняття самостійних рішень.

Акмеологія успішно вирішує завдання досягнення вершин майстерності та професіоналізму засобами навчання та формуючого впливу на особистість, сприяє формуванню ціннісного ставлення до самовдосконалення й саморозвитку. Внутрішніми умовами досягнення професійного акме є мотивація, активність, цілеспрямованість, здатність мобілізувати професійні можливості, сконцентруватися на меті, прагнення до збереження і примноження своїх досягнень. Зовнішніми умовами вияву акме в професійному розвитку фахівців (консультантів) ІРЦ є сприятливе середовище, що спонукає їх до розкриття справжніх професійних можливостей.

Дотримання усіх викладених принципів дозволяє створити позитивний імідж фахівцям (консультантам) ІРЦ, що підвищить якість послуг та забезпечить довіру відвідувачів. В акмеології людина розглядається як суб'єкт самовдосконалення, що передбачає самостійність і активність у виборі цілей та еталонів. Акмеологічний компонент визначає проблеми вдосконалення, корекції професійної діяльності фахівців (консультантів) ІРЦ, виходячи з цього, робимо висновок, що вершини професіоналізму й майстерності фахівці (консультанти) ІРЦ досягають самостійно, причому їх професійна діяльність відіграє провідне місце у власному житті [29,33,40,41,158].

Аутопсихологічний компонент ПП фахівців (консультантів) інклюзивно-ресурсних центрів розуміється як володіння уміннями й навичками управління вольовою та емоційною сферами, технологіями подолання професійної деструкції, сформованістю рефлексії, готовністю і здатністю фахівців (консультантів) ІРЦ до цілеспрямованої психічної роботи зі зміни особистісних рис і поведінкових характеристик, управління власним емоційним станом та емоційним станом дитини з ООП та її батьків, самоконтроль, саморозуміння фахівців (консультантів) в ситуації конкретної взаємодії з особою, її батьками, іншими фахівцями. Аутопсихологічна компетентність співвідноситься з розвитком самосвідомості фахівців (консультантів) ІРЦ і полягає в розумінні сильних та слабких сторін власної особистості, знанні шляхів та засобів професійного самовдосконалення для підвищення якості своєї праці. Аутопсихологічна компетентність являє собою вміння усвідомлювати рівень власної діяльності, своїх спроможностей, знання про засоби професійного самовдосконалення, уміння бачити причини недоліків у своїй роботі, в собі, бажання самовдосконалення [9].

Аутопсихологічний компонент є важливим компонентом для фахівців (консультантів) ІРЦ – це необхідність усвідомлення власних потреб, цінностей, на основі яких будується власне життя фахівців (консультантів) ІРЦ з подальшим розумінням готовності до саморозуміння, самопізнання, емоційно-позитивного ставлення до обраної професії та становлення фахівця (консультанта) ІРЦ з усвідомленням життєвої значущості обраної професії до стійкості професійно-пізнавального інтересу. Фахівці (консультанти) ІРЦ мають бути готові до здатності цілеспрямованої психічної діяльності зі змінами власних рис і поведінкових характеристик; уміти розвивати і використовувати власні психічні ресурси, створювати сприятливу для психолого-педагогічної діяльності ситуацію шляхом змін свого внутрішнього стану та усвідомлення рівня власної діяльності, використовуючи свої здібності, здатність та уміння вирішувати життєві проблеми особистісного характеру, а в професійній діяльності проблеми сім'ї, які виховують дітей з ООП, в тому числі, з інвалідністю. Це є здатність фахівців (консультантів) ІРЦ використовувати свої психічні ресурси для саморозвитку та самовдосконалення, знання способів професійного самовдосконалення, вміння бачити причини недоліків у своїй

роботі, в собі та бажання самовдосконалюватися, перебудовуватися при виникненні непередбачених обставин, створювати вольову установку на досягнення важливіших результатів. Фахівці (консультанти) ІРЦ мають знати свої сильні та слабкі сторони, уміти керувати своїми надбаннями в сфері освіти осіб з ООП та власними практиками. Але це не є остаточним в розвитку фахівців (консультантів) ІРЦ, але ж, у роботі з дітьми з ООП фахівці (консультанти) ІРЦ мають вміти застосовувати свої знання та навички для досягнення поставлених цілей з подальшим ускладненням цілей та отриманням позитивних результатів діяльності осіб, а для цього необхідний постійний саморозвиток та гнучкість у професійній діяльності. При постійному професійному самовдосконаленню та розвитку нових навичок фахівцям (консультантам) ІРЦ сприяє кар'єрне зростання та підвищення кваліфікаційного рівня.

Фахівці (консультанти) ІРЦ мають здатність швидко переключатися з одного виду діяльності на інший, змінюючи напрям, форми, методи діяльності, чого потребує індивідуальний підхід з врахуванням потреб та можливостей у співпраці «дорослий-дитина», «дитина-дорослий».

Аутопсихологічна компетентність допомагає створювати сприятливі умови для професійної діяльності фахівців (консультантів) ІРЦ з використанням змін внутрішнього стану та підвищення ефективності роботи, при цьому має відбуватися розуміння власних сильних і слабких сторін, що дозволяє фахівцям (консультантам) ІРЦ професійніше планувати свою роботу, розподіляти власні ресурси та уникати перевантаження при здатності адекватно оцінювати та керувати своїми емоціями, надати час обміркувати наслідки, принципи та можливості власних дій для прийняття різних рішень, при цьому, зберігати спокій у стресових ситуаціях.

Фахівці (консультанти) ІРЦ мають розуміти свої власне цінності та життєві смисли, що допоможе їм будувати ефективні як професійні так і міжособистісні стосунки з колегами, відвідувачами, педагогічними фахівцями, різними верствами населення.

Отже, нами представлено розроблену модель формування ПІ фахівців (консультантів) ІРЦ. Здійснено огляд наукових публікацій за обраною темою, з'ясовані підходи до побудови моделей формування ПІ фахівців (консультантів) ІРЦ. Нами

визначено, що ПП фахівців (консультантів) ІРЦ – це сукупність спеціальних психолого-педагогічних компетентностей фахівців (консультантів) ІРЦ для реалізації психолого-педагогічного супроводу особистості дитини та особи з ООП. Нами розроблено структурно-функціональну модель дослідження ПП фахівців (консультантів) ІРЦ та виділено основні компоненти структурно-функціональної моделі ПП фахівців (консультантів) ІРЦ до якої відносять такі компоненти: мотиваційний, технічний, міжособистісний, контекстуальний, адаптивний, творчий, акмеологічний, аутопсихологічний.

Висновки до першого розділу

Огляд загальних і спеціальних психолого-педагогічних джерел з наукової проблеми дослідження підводить до наступних висновків.

1. Теоретично обґрунтовано, що категорія «готовність до професійної діяльності» передбачає як об'єктивну готовність, так і суб'єктивну (ступінь самореалізації особистості). Вона характеризується позитивним ставленням до праці та певним рівнем оволодіння фаховими знаннями, вміннями і навичками; самостійністю у розв'язанні професійних завдань; розвитком фахових здібностей; відповідними моральними особистісними якостями. Становлення ПП в психолого-педагогічних розвідках передбачає сформовані професійно важливі якості та домінування професійної мотивації, розуміється процесом поетапного розвитку фахівця як суб'єкта діяльності та усвідомлення себе в обраній професії. Виділяються стабілізуюча та перетворююча функції ПП.

2. Висвітлено, що ПП як близьке поняття самовизначенню – це усвідомлення себе, вибір і реалізація способу взаємодії з навколишнім світом, набуття сенсу самоповаги через виконання цієї діяльності. Це можливість здійснювати особистісне самовизначення, інтегруватися в професійне співтовариство й формувати уявлення про себе як про фахівця. ПП визначається як узагальнююче поняття, що об'єднує структурні елементи особистісної та соціальної ідентичності, складову самосвідомості, результат професійного самовизначення, самоприйняття індивіда з точки зору ефективності його взаємодії із

зовнішнім світом, що передбачає триразове ставлення: до себе як до професіонала; до набутої професії та до професійної спільноти.

Нами визначено, що у сучасній психологічній науці ПП – це система компетентностей з професійно спрямованих дисциплін, сприйняття цінностей, ідеалів, норм професійної спільноти, що поєднує в своїй структурі різні компоненти, які забезпечують професійне самовизначення та розвиток професіонала. ПП особистості являє собою метавластивість особистості, яка містить когнітивні, емоційні, поведінкові характеристики особистості та визначає ефективність професійного розвитку людини.

3. Теоретично обґрунтовано, що з метою визначення психологічних особливостей генези ПП фахівців (консультантів) необхідно проаналізувати такий напрям дослідження як з'ясування особливостей генези ПП у фахівців психолого-педагогічного профілю.

Обґрунтовано, що проблема генези ПП фахівців психолого-педагогічного профілю та її становлення є предметом досліджень низки вчених. Визначено, що ПП як близьке поняття самовизначенню – це усвідомлення себе, вибір і реалізація способу взаємодії з навколишнім світом, набуття сенсу самоповаги через виконання цієї діяльності. ПП вимагає прийняття людиною певних ідей, переконань, оцінок, правил поведінки, що прийняті і поділяються членами професійної групи (професійного співтовариства), можливість здійснювати особистісне самовизначення, інтегруватися в професійне співтовариство й формувати уявлення про себе як про фахівця.

Визначено, ПП фахівців (консультантів) ІРЦ – динамічна система, яка починає формуватися в процесі професійної підготовки (освіти) та має подальший розвиток у професійній діяльності.

4. Обґрунтовано та визначено передумови розвитку ПП. В якості провідних підходів до теоретичного обґрунтування ПП фахівців (консультантів) ІРЦ нами обрано системний, компетентнісний, акмеологічний та аутопсихологічний наукові підходи. Через призму даних підходів обґрунтовано теоретичні передумови розвитку ПП фахівців (консультантів) ІРЦ. Зокрема, обґрунтовано наступні передумови: мотиваційну, технічну, міжособистісну, контекстуальну, адаптивну, творчу, акмеологічну, аутопсихологічну.

5. Визначені нами теоретичні передумови покладено в основу розробленої структурно-функціональної моделі розвитку ПП фахівців (консультантів) ІРЦ, що містить мотиваційний, технічний, міжособистісний, контекстуальний, адаптивний, творчий, акмеологічний, аутопсихологічний компоненти. Визначено, що виділені нами складові ПП фахівців (консультантів) ІРЦ тісно взаємопов'язані між собою, взаємозалежні, кожен компонент продуктивний лише за наявності інших, розвинених достатньою мірою.

На основі вказаних узагальнень зроблено припущення, що психологічні особливості розвитку компонентів ПП фахівців (консультантів) ІРЦ розвиваються зі своєю специфікою, яка притаманна з одного боку, фахівцям психолого-педагогічного профілю, а з іншого має свій напрям генези, що виокремлює її серед усіх спеціалізацій притаманних освіті осіб із ООП.

РОЗДІЛ 2

СТАН РОЗВИТКУ ПРОФЕСІЙНОЇ ІДЕНТИЧНОСТІ ФАХІВЦІВ (КОНСУЛЬТАНТІВ) ІНКЛЮЗИВНО-РЕСУРСНИХ ЦЕНТРІВ

2.1. Обґрунтування методик експериментального дослідження професійної ідентичності фахівців (консультантів) інклюзивно-ресурсних центрів

Поставивши собі за мету дослідити розвиток ПІ фахівців (консультантів) ІРЦ у різних умовах, ми досліджували компоненти ПІ фахівців (консультантів) ІРЦ. Для визначення стану розвитку ПІ фахівців (консультантів) ІРЦ та їх готовності до професійної діяльності нами використані методики діагностування з різними підходами та інструментами, які ми адаптували та модифікували до інтересів фахівців (консультантів) ІРЦ. Для досягнення поставленої мети розв'язувалися такі завдання:

1. Дослідити динаміку розвитку ПІ фахівців (консультантів) ІРЦ порівняно з фахівцями спеціальних закладів загальної середньої освіти (далі СЗЗСО)/навчально-реабілітаційних центрів (далі НРЦ), зокрема, з'ясувати: а) особливості мотиваційного компоненту; б) особливості технічного компоненту; в) особливості міжособистісного компоненту; г) особливості контекстуального компоненту; д) особливості адаптивного компоненту; е) особливості творчого компоненту; ж) особливості акмеологічного компоненту; з) особливості аутопсихологічного компоненту.
2. Визначити рівні розвитку компонентів ПІ фахівців (консультантів) ІРЦ та фахівців СЗЗСО /НРЦ.

У відповідності до поставлених завдань, нами використаний комплекс методичних засобів, спрямованих на вивчення структурних компонентів ПІ фахівців (консультантів) ІРЦ. Для того, щоб скласти уявлення про професійну ідентичність фахівців (консультантів) ІРЦ як систему, за допомогою якої стає можливим адекватне сприймання і розуміння інших фахівців, простежити розвиток цього феномену в динаміці, необхідно визначити інструментарій здійснення даного дослідження.

Це, по-перше, система критеріїв, що визначені на основі аналізу відомих універсальних параметрів, які можуть бути використані в якості індикаторів компонентів ПП фахівців (консультантів) ІРЦ та її динаміки, по-друге, комплекс спеціально підібраних методик із їх обґрунтуванням.

Для розв'язання основних завдань констатувального експерименту було проведено чотири серії дослідження.

Перша серія констатувального експерименту спрямовувалась на вивчення змісту компонентів ПП фахівців (консультантів) ІРЦ експериментальної групи 1 (далі ЕГ 1) менше 5 років стажу.

Друга серія констатувального експерименту була спрямована на вивчення змісту компонентів ПП фахівців СЗЗСО /ІРЦ експериментальної групи 2 (далі ЕГ 2) менше 5 років стажу.

Таблиця 2.1

Діагностичний комплекс дослідження ПП фахівців(консультантів) ІРЦ та фахівців СЗЗСО /навчально-реабілітаційних центрів

Компоненти ПП	Показники	Діагностичні методики
Мотиваційний компонент ПП	<ul style="list-style-type: none"> - Мотиви власної праці; - мотиви соціальної значущості праці; - мотиви самоствердження в праці; - мотиви професійної майстерності. 	Методика вивчення мотивів професійної мотивації. Автори: (Т. Дуткевич та О. Савицька).
Технічний компонент ПП	<ul style="list-style-type: none"> - Схильність до досягнення високих результатів; - схильність до перемоги; - здатність бути кращим за інших; - орієнтація на конкретні цілі та готовність докладати значних зусиль для їх досягнення; - здатність ставити перед собою складні завдання, які вимагають значних зусиль і часу для їх виконання; - висока працездатність; - важливість досягнення мети; - віра у свої сили і можливості; - здатність справлятися зі стресовими ситуаціями; - здатність до постійного вдосконалення і навчання. 	Методика «Мотивація до успіху» автор: (Т. Елерс).

Продовження Таблиці 2.1.

Міжособистісний компонент ПП	<ul style="list-style-type: none"> - Легкі у спілкуванні; - високий рівень агресивності; - тенденція до лідерства; - -здатність бути у центрі уваги; - здатність легко зав'язувати контакти; - імпульсивність; - відкритість; - контактність; - схильність судити людей за зовнішнім виглядом; - спрямованість на світ власних переживань; - малоконтактність; - здатність бути мовчазним; - схильність важко заводити нові знайомства; - здатність до ризику; - здатність переживати розрив старих зв'язків; - схильність розглядати варіанти програшу і виграшу; - рівень тривожності і ригідності; - здатність до амбіверсії (домінування якоїсь залежить від того, наскільки сильний вплив із-зовні (екстраверсія) або настрій (інтроверсія)). 	Методика вивчення типології особистості автор: (К. Юнг).
Контекстуальний компонент ПП	<ul style="list-style-type: none"> - Стійкість поведінки; - схильність за доцільне змінюватися залежно від ситуації. - здатність до щирого розкриття у спілкуванні (прямолинійність); - схильність до щирості (не витримані в своїх емоційних виявах); - здатність зважати на оточення; - легко входить в будь-яку роль, гнучко реагує на зміну ситуації; - схильність відчувати та передбачати враження, яке справляє на оточення. 	Методика «Рівень самоконтролю» автор: (М. Снайдер).
Адаптивний компонент ПП	<ul style="list-style-type: none"> - Пристосованість/непристосованість до умов навколишнього соціального середовища; - збереження здатності до подальшого розвитку і змін; - здатність змінювати звички/формувати нові навички; - здатність розвивати уміння, що допомагають в нових умовах; - схильність до соціально-психологічної гнучкості зі зміною ситуації; - схильність продовжувати жити так, як жили раніше (відставання від соціального оточення, зазнає багато труднощів). 	Методика для виявлення адаптованості/ не адаптованості особистості. автор: (К. Роджерс).

Продовження Таблиці 2.1.

Творчий компонент ПП	<ul style="list-style-type: none"> - Культурні норми та цінності; - гнучкість; - оригінальність; - швидкість переключення; - нестандартність мислення; - здатність до винахідництва, конструктивної діяльності. 	Тест творчого мислення автор: (Е. Торренс).
Акмеологічний компонент ПП	<ul style="list-style-type: none"> - Готовність до саморозвитку; - бажання знати себе; - здатність самоудосконалюватися (можу самоудосконалюватися, але не хочу знати себе; хочу знати себе і не можу змінитися; не хочу знати себе і не хочу змінюватися; хочу знати себе, але не можу себе змінити). 	Методика «Готовність до саморозвитку» автор: (В. Павлов).
Аутопсихологічний компонент ПП	<ul style="list-style-type: none"> - Самовіддача фахівця; - самовираженість професійної діяльності; - саморозкриття потенціалу; - самоствердження у професійній діяльності; - правильний/неправильний професійний вибір; - наявність улюбленої справи; - вірність своєму покликанню і обов'язку. 	Опитувальник самоактуалізації креативності автор: (Д. Джонс).

Третя серія констатувального експерименту спрямовувалась на вивчення компонентів ПП фахівців (консультантів) ІРЦ експериментальної групи 3 (далі ЕГ 3) більше 5 років стажу.

Четверта серія констатувального експерименту була спрямована на вивчення змісту компонентів ПП фахівців СЗЗСО /ІРЦ експериментальної групи 4 (далі ЕГ 4) більше 5 років стажу.

Діагностичний комплекс дослідження включав в себе методики спрямовані на вивчення компонентів ПП фахівців (консультантів) ІРЦ у порівнянні з фахівцями СЗЗСО /ІРЦ (див. таблицю 2.1).

Мотиваційний компонент ПП фахівців (консультантів) ІРЦ досліджувався нами методикою вивчення мотивів професійної мотивації (Т. Дуткевич та О. Савицька). Дана методика призначена для виявлення мотивів професійної діяльності, в нашому експерименті, фахівців (консультантів) ІРЦ. Вона є інструментом психологічного

дослідження мотивів, які спонукають фахівців (консультантів) ІРЦ вибирати свій професійний шлях та реалізувати себе в ньому.

Методика з огляду на формування професійної мотивації фахівців (консультантів) ІРЦ, виділяє наступні чинники: соціальні, сім'я, друзі, вчителі, суспільство; індивідуальні особливості (інтереси, здібності, цінності, темперамент); професійні умови (характер роботи, оплата праці, можливості для розвитку).

Методика виявляє групи мотивів: *соціальні* (прагнення до визнання, престижу, матеріального забезпечення, допомоги іншим); *індивідуальні* (інтерес до роботи, самореалізація, саморозвиток, творчість); *професійні* (змістовність роботи, застосування своїх знань і навичок, кар'єрний ріст).

Методика Т. Дуткевич та О. Савицької це опитувальник, який ми представляли у вигляді анкети, яка включає в себе кілька блоків питань, кожен з блоків був спрямований на виявлення певної групи мотивів та виділяє чотири основні групи мотивів:

- 1 – мотиви власної праці (ставлення до роботи, професійні плани);
- 2 – мотиви соціальної значущості праці (виявлення соціальних мотивів);
- 3 – мотиви самоствердження в праці (виявлення індивідуальних мотивів);
- 4 – мотиви професійної майстерності (виявлення професійних мотивів) (Л. Пляка, С. Огарь, 2016) [141].

Результати дослідження можуть бути використані для професійного консультування, підбору фахівців (консультантів) ІРЦ та їх розвитку.

Методика дозволяє отримати достовірні дані про мотиви професійної діяльності фахівців (консультантів) ІРЦ, що дозволяє оцінити широкий спектр мотивів, що впливають на вибір професії.

Методика є цінним інструментом для дослідження мотивації професійної діяльності фахівців (консультантів) ІРЦ. Вона дозволяє отримати об'єктивну інформацію про те, що спонукає фахівців (консультантів) ІРЦ до роботи і як можна підвищити їхню задоволеність від професійної діяльності.

Технічний компонент ПП досліджується адаптованою нами методикою «Мотивація до успіху», що створена психологом Т. Елерсом та використовується для вивчення

прагнення до досягнення успіху та впливу на поведінку фахівців (консультантів) ІРЦ; визначення сильних і слабких сторін фахівців (консультантів) ІРЦ, виявлення потенціалу і розробки індивідуальних стратегій розвитку; оцінки колег і визначення їхньої придатності для виконання певних завдань (Л. Пляка, С. Огарь, 2016) [136].

Дана методика оцінює силу прагнення до досягнення успіху фахівців (консультантів) ІРЦ.

Міжособистісний компонент ПІ досліджується нами адаптованою методикою вивчення типології особистості (К. Юнг). Міжособистісний компонент стосується всіх аспектів взаємодії між людьми, у даному дослідженні, він спрямований на вивчення того як спілкуються фахівці (консультанти) ІРЦ з іншими людьми, дітьми, їх батьками, як будують відносини та сприймають один одного. Дана методика розкриває особливості фахівців (консультантів) ІРЦ, виявляє психологічні особливості спілкування та виявляє особливості відносин з іншими особами. Методика дозволяє дослідити тип фахівців (консультантів) ІРЦ на інтроверсію, амбіверсію і екстраверсію (Л. Пляка, С. Огарь, 2016) [137].

Контекстуальний компонент ПІ нами досліджується методикою «Рівень самоконтролю» (М. Снайдер). Для оцінки контекстуального компонента ми використали такий метод, як опитувальник, де респондентам пропонується відповісти на запитання про те, як вони поведуть себе в різних ситуаціях, які вимагають самоконтролю (Л. Пляка, С. Огарь, 2016) [138]. Дана методика дозволяє визначити рівень комунікативного контролю фахівців (консультантів) ІРЦ. Потрібно уважно прочитати десять речень, які описують реакції на деякі ситуації. Кожне з них оцінити як правильне чи неправильне для респондента.

За класифікатором визначається існуючий рівень самоконтролю у спілкуванні фахівців (консультантів) ІРЦ.

Адаптивний компонент ПІ досліджувався нами за методикою для виявлення адаптованості/ не адаптованості особистості (К. Роджерс), яка спрямована на виявлення здатності фахівців (консультантів) ІРЦ успішно взаємодіяти з навколишнім середовищем,

приспосовуватися до нових умов та долати життєві труднощі (Л. Пляка, С. Огарь, 2016) [139]. Дана методика спрямована на оцінку наступних аспектів:

- самооцінка: наскільки фахівці (консультанти) ІРЦ приймають себе, свої сильні та слабкі грані особистості.
- конгруентність: наскільки внутрішні відчуття фахівців (консультантів) ІРЦ відповідають їх зовнішній поведінці.
- відкритість до досвіду: наскільки фахівці (консультанти) ІРЦ готові сприймати нову інформацію та змінювати свої погляди.
- тенденція до самоактуалізації: наскільки фахівці (консультанти) ІРЦ прагнуть до саморозвитку та реалізації свого потенціалу.

У запропонованому переліку частина тверджень характеризує фахівців (консультантів) ІРЦ як *адаптованих*, тобто досить успішно пристосованих до умов навколишнього соціального середовища. Адаптовані фахівці (консультанти) ІРЦ зазвичай мають позитивне ставлення до себе, вірять у свої сили та можливості, що в свою чергу, характеризує поведінку адаптованих фахівців (консультантів) ІРЦ як таку, що відповідає їх внутрішнім почуттям і переконанням. Адаптовані фахівці (консультанти) ІРЦ готові змінюватися, навчатися новому й приймати різні точки зору. Адаптовані фахівці (консультанти) ІРЦ прагнуть до саморозвитку та реалізації свого потенціалу. Ознакою адаптації вважається збереження фахівцями (консультантами) ІРЦ здатності до подальшого розвитку і змін: змінювати звички, формувати нові навички, розвивати уміння, що могли б допомогти в нових умовах. Така ж кількість тверджень характеризує *неадаптованість* фахівців (консультантів) ІРЦ, тобто відсутність певної соціально-психологічної гнучкості зі зміною ситуації, у якій вони знаходяться. Такі особистості продовжують жити так, як жили раніше, незважаючи на те, що життя змінилося і досить істотно. Природно, що, не змінюючись і не бажаючи змінюватися, такі особистості відстають від соціального оточення, зазнають багато труднощів, звільняються в пошуку нової роботи.

Творчий компонент ПІ ми досліджували за тестом П. Торренса. Він дав нам можливість оцінити творчі здібності фахівців (консультантів) ІРЦ. Творчий компонент ПІ

відображає здатність фахівців (консультантів) ІРЦ генерувати нові ідеї, нестандартні рішення, бачити незвичайні зв'язки. Даний тест дозволяє нам оцінити різноманітні аспекти творчості фахівців (консультантів) ІРЦ, включаючи, легкість (здатність до породження великої кількості ідей); оригінальність (новизна та незвичайність ідей), гнучкість (здатність переключатися, використовувати, змінювати) та розробленість (розвивати ідею, додавати до неї нові деталі, робити її більш повною) (Е. Торренс, 1962) [176].

Під час тестування необхідно створити сприятливу емоційну атмосферу у формі захоплюючої гри, цікавих завдань, в обстановці заохочення уяви, допитливості, стимулювання пошуку альтернативних відповідей.

Оцінка творчого компоненту здійснювалася шляхом аналізу відповідей на завдання тесту. Творчий компонент, який оцінюється за тестом П. Торренса, є важливим аспектом ПІ фахівців (консультантів) ІРЦ. Розуміння фахівцями (консультантами) ІРЦ власних творчих здібностей дозволяє більш ефективно використовувати свій потенціал і досягати успіху в багатьох сферах професійної діяльності.

Акмеологічний компонент ПІ фахівців (консультантів) ІРЦ досліджувався за методикою «Готовність до саморозвитку» (В. Павлов). Дана методика спрямована на оцінку індивідуальних особливостей фахівців (консультантів) ІРЦ, які сприяють або перешкоджають саморозвитку (Л. Пляка, С. Огарь, 2016) [140]. Методика «Готовність до саморозвитку» дозволяє визначити мотивацію до самовдосконалення, прагнення фахівців (консультантів) до нових знань, навичок, готовності до змін; виявити рефлексивні здібності, які допомагають фахівцям (консультантам) ІРЦ аналізувати свою діяльність, виявляти помилки і шукати шляхи їх виправлення; володіти своїми вольовими якостями, які допоможуть фахівцям (консультантам) ІРЦ використати наполегливість, цілеспрямованість, готовність долати труднощі на шляху до здійснення мети; та й використання креативності, коли фахівці (консультанти) ІРЦ можуть генерувати нові ідеї, нестандартно мислити та знаходити нестандартні рішення допомоги дітям та особам з ООП.

Результати, отримані за допомогою методики «Готовність до саморозвитку», можуть бути використані для розробки індивідуальних освітніх траєкторій, вибору професії, її стійкості, оцінки потенціалу колег, визначення напрямків особистісного зростання, розробки індивідуальних планів розвитку фахівців (консультантів) ІРЦ.

Саме готовність фахівців (консультантів) ІРЦ до саморозвитку є основою для досягнення вершин у власній професійній діяльності.

Аутопсихологічний компонент ПІ фахівців (консультантів) ІРЦ досліджувався нами за адаптованим опитувальником креативності Д. Джонса. За опитувальником Д. Джонса ми розглядаємо самоактуалізацію/самореалізацію фахівців (консультантів) ІРЦ як їх бажання стати фахівцями за своїм покликанням, з власною самооцінкою, з радощами, натхненнями, тривогами, невпевненістю; опитувальник спрямований на виявлення того як можуть фахівці (консультанти) себе спонукати до творчості та які методи використовують для реалізації мети в професійній діяльності. Фахівців, які змогли дійти у саморозвитку до високого професійного рівня, домогтися повної реалізації власних талантів і сил, здібностей і можливостей можна вважати професіоналами своєї справи (В. Остапович, В. Барко, В. Барко, 2022) [125].

Виходячи із вищезазначеного, обґрунтовані діагностичні засоби дозволили здійснити не тільки дослідження розвитку ПІ фахівців (консультантів) ІРЦ у різних умовах, а й виявити способи взаємодії і сприймання соціально значущих осіб, простежити зміст соціального функціонування і внутрішньо особистісні конфлікти та характер соціальних досягнень та труднощів у професійній діяльності фахівців (консультантів) ІРЦ та фахівців СЗЗСО/НРЦ. Хочемо зауважити, що в процесі обчислення результатів особливу увагу звертали не тільки на правильність відповіді, але й на мотивацію фахівців (консультантів) ІРЦ та фахівців СЗЗСО/НРЦ, їх установку. За один день фахівці (консультанти) ІРЦ та СЗЗСО/НРЦ виконували по одній методиці.

У експерименті брали участь фахівці (консультанти) ІРЦ та психолого-педагогічні фахівці СЗЗСО/НРЦ, які мають у своїй професійній діяльності менше 5 років стажу та більше 5 років стажу (усього 124 випробовуваних). Із них 23 фахівця (консультанти) зі стажем менше 5 років і 41 фахівець (консультант) зі стажем роботи більше 5 років.

Порівнювали фахівців ІРЦ із фахівцями СЗЗСО/НРЦ. Відповідно, із них 23 фахівці зі стажом роботи менше 5 років і 37 фахівців зі стажом більше 5 років. Емпіричне дослідження проводилося шляхом порівняння рівня розвитку компонентів ПІ фахівців (консультантів) ІРЦ з фахівцями СЗЗСО/НРЦ. Дослідження в порівняльному плані давало можливість ґрунтовніше виділити особливості компонентів ПІ фахівців (консультантів) ІРЦ.

2.2. Стан розвитку компонентів професійної ідентичності фахівців (консультантів) інклюзивно-ресурсних центрів

З метою з'ясування стану мотиваційного, технічного, міжособистісного, контекстуального, адаптивного, творчого, акмеологічного, аутопсихологічного компонентів експериментальної групи менше 5 років стажу фахівців (консультантів) ІРЦ у порівнянні з експериментальною групою менше 5 років стажу фахівців СЗЗСО/ НРЦ) експериментальної групи більше 5 років стажу фахівців (консультантів) ІРЦ у порівнянні з експериментальною групою більше 5 років стажу фахівців СЗЗСО/НРЦ було проведено перший етап дослідження, який передбачав вивчення стану розвитку ПІ.

2.2.1. Мотиваційний компонент професійної ідентичності фахівців (консультантів) інклюзивно-ресурсних центрів

Особливості *мотиваційного* компонента експериментальної групи менше 5 років стажу фахівців (консультантів) ІРЦ та експериментальної групи менше 5 років стажу фахівців СЗЗСО/НРЦ; експериментальної групи більше 5 років стажу фахівців (консультантів) ІРЦ та експериментальної групи більше 5 років стажу фахівців СЗЗСО/НРЦ було досліджено за допомогою експериментальної методики «Методика вивчення мотивів професійної мотивації» Т. Дуткевич, О. Савицької [141].

Згідно з методикою ми проаналізуємо наступні показники.

Основним з критерієм успішності професійної діяльності фахівців (консультантів) ІРЦ був ступінь розвитку *мотиваційного* компонента, а саме: мотиви власної праці; мотиви соціальної значущості праці; мотиви самоствердження в праці; мотиви професійної майстерності.

Мотиви власної праці відмічаються в активізації особистісної свідомості самокоригування фахівцями (консультантами) ІРЦ власної трудової поведінки для отримання результату, у якому зацікавлені вони самі, так і роботодавець – це заробітна плата, поліпшення матеріального добробуту власне себе до самореалізації; компенсації вільним часом; гнучкі форми зайнятості (скорочений робочий день, оплачувані відпустки, графік роботи, надання відгулів та ін.).

У порівнянні експериментальної групи менше 5 років стажу фахівців (консультантів) ІРЦ з експериментальною групою менше 5 років стажу фахівців СЗЗСО/НРЦ ми відмічаємо надання переваги самореалізації фахівців (консультантів) ІРЦ, так як сфера інклюзивної освіти постійно розвивається і фахівці (консультанти) ІРЦ мають бути готові до постійного навчання та самовдосконалення. Фахівці (консультанти) ІРЦ групи менше 5 років стажу мають більше можливостей брати участь у розробці та впровадженні інноваційних програм, нових методик та технологій в освіті та спеціальній освіті, проводити діагностики, консультування, розробки індивідуальних програм розвитку, співпрацювати з педагогами закладів професійної (професійно-технічної) освіти, закладів вищої освіти, загальної середньої та дошкільної освіти, СЗЗСО/НРЦ, з різними фахівцями (психологами, логопедами, дефектологами, корекційними педагогами, реабілітологами, лікарями), що сприяє їх професійному розвитку та набуттю професійного досвіду. Тоді як, експериментальна група менше 5 років стажу фахівців СЗЗСО/НРЦ спеціалізуються на роботі з учнями, які мають певні типи особливих освітніх потреб. Професійна діяльність фахівців СЗЗСО/НРЦ базується на навчально-виховній роботі, реабілітації, розвитку спеціальних навичок учнів із ООП певних категорій. Спеціалізація, досвід, створення інклюзивного середовища в межах СЗЗСО/НРЦ може застосовуватися та надаватися тільки саме певним типам категорії учнів з ООП. Можливості для професійного розвитку також можуть відрізнятися. Деякі СЗЗСО/НРЦ надають педагогічним фахівцям

можливість брати участь в тренінгах, семінарах та конференціях, інші вважають це не потрібним.

Як правило, фахівці (консультанти) ІРЦ менше 5 років стажу стикаються з проблемою недостатнього фінансування, що не відповідає складності, навантаженню та відповідальності їхньої професійної діяльності. Позитивним є те, що молоді фахівці (консультанти) ІРЦ, які тільки починають свою кар'єру в ІРЦ, зазвичай мають зарплату, як і всі фахівці (консультанти), відповідно до 15 рангу. Фахівці, які тільки приходять в ІРЦ, швидко роблять вибір щодо подальшої професійної діяльності та, або залишаються, починають розвиватися як фахівець (консультант), або знаходять іншу роботу.

Заробітна плата фахівців СЗЗСО/ІРЦ менше 5 років стажу може варіюватися, оскільки фінансування таких закладів передбачає кваліфікаційний рівень фахівців, у навантаженні відповідно до навчальних годин. Мотиви фахівців (консультантів) ІРЦ та СЗЗСО/ІРЦ менше 5 років стажу мають спільні риси – бажання допомогти особам з ООП, але також і відмінності, пов'язані зі специфікою їхньої роботи. Обидві категорії фахівців відіграють важливу роль у забезпеченні якісної освіти для всіх осіб з ООП. Заробітна плата та соціальні гарантії є важливими факторами, які впливають на мотивацію фахівців (консультантів) ІРЦ та СЗЗСО/ІРЦ.

Як правило, фахівці обох категорій мають право на стандартні відпустки, передбачені державним законодавством. У діяльності ІРЦ відсутні канікули, а відпустки беруться протягом календарного року відповідно до бажань фахівців (консультантів). Через велике навантаження роботи фахівців (консультантів) ІРЦ, робочий день часто продовжений для виконання завдань.

На сьогодні існують суттєві зміни в системі мотивації фахівців, спонукальних мотивів до професійної діяльності, зміна ціннісних орієнтацій, але, при цьому, на перший план висуваються самореалізація і саморозвиток. Матеріальний успіх для фахівців (консультантів) ІРЦ менше 5 років стажу є засобом здобути самовираження і реалізації отриманих знань, інтересів і потреб, свободи для самореалізації особистісного потенціалу, а професійна діяльність, яка забезпечує рівень матеріального їх достатку, має дати простір для реалізації отриманих знань, розвитку здібностей та моральне задоволення.

Мотиви власної праці фахівців (консультантів) ІРЦ менше 5 років стажу розглядаються в глибокій вірі у важливість власної професійної діяльності та реалізації потенціалу, можливості застосовувати власні знання та навички, розвиватися як фахівець, постійно вдосконалюватися, освоювати нові методики та підходи, вносити власний внесок у розвиток інклюзивної освіти, створювати більш справедливе суспільство та допомогти особам з ООП. Фахівців (консультантів) ІРЦ менше 5 років стажу мають можливість працювати в комфортних умовах роботи, колективі однодумців, обмінюватися досвідом, брати участь у професійних об'єднаннях, конференціях, тренінгах, мати підтримку з боку адміністрації, делегування повноважень, оцінку результатів роботи, визнання заслуг, встановлювати довірчі відносини з батьками дітей з ООП, спільно працювати над розвитком дітей з ООП, відчувати самоповагу, самоствердження, коли результати їх роботи високо оцінюються як ними самими, так і суспільством.

Таким чином, мотиви власної праці фахівців (консультантів) ІРЦ з менше 5 років стажу залежать від створених сприятливих умов професійної діяльності, задоволення власних потреб фахівців (консультантів), забезпечення професійного розвитку, визнання їх внеску в спільну справу від якої залежить якість допомоги батькам та їх дітям з ООП та рівень професіоналізму педагогів закладів освіти, що підвищить якість інклюзивних освітніх послуг. Для підвищення якості освіти дітей з ООП необхідно вживати заходів для покращення матеріального становища та соціального захисту таких фахівців.

Мотиви соціальної значущості праці у порівнянні експериментальної групи менше 5 років стажу фахівців (консультантів) ІРЦ з експериментальною групою менше 5 років стажу фахівців СЗЗСО/ІРЦ ми відстежуємо значну різницю. Фахівці (консультанти) ІРЦ менше 5 років стажу проявляють бажання створити суспільство, де кожна особа, незалежно від своїх індивідуальних особливостей, має рівні можливості для розвитку. Фахівці (консультанти) ІРЦ менше 5 років стажу з широким спектром потреб здатні до натхненної, творчої праці, високої громадської активності в системі «людина—суспільство», що проявляється у прагненні інтегрувати осіб з ООП в загальноосвітній простір та забезпечити комфортні умови навчання та розвитку соціальних навичок, тоді як

експериментальна група менше 5 років стажу фахівців СЗЗСО/ІРЦ використовують спеціальні програми навчання, створюють спеціальне освітнє середовище, яке дозволяє дітям з ООП розвиватися відповідно до своїх можливостей. Фахівці (консультанти) ІРЦ менше 5 років стажу бачать свою професійну діяльність як можливість внести свій власний вклад у розвиток інклюзивної освіти. Тісна співпраця з різними фахівцями різних інституцій дозволяє фахівцям (консультантам) ІРЦ розширювати свої професійні компетенції та створювати комплексну систему підтримки осіб з ООП. Фахівці (консультанти) ІРЦ бачать результати своєї професійної діяльності в успіхах осіб з ООП, яких вони супроводжують. Це надає фахівцям (консультантам) ІРЦ відчуття задоволення та мотивації продовжувати свою професійну діяльність.

Фахівці (консультанти) ІРЦ менше 5 років стажу виконують надзвичайно важливу освітню та соціальну функцію, надаючи психолого-педагогічну допомогу батькам осіб з ООП, допомагають зрозуміти особливості розвитку осіб та сприяють їх соціалізації, навичок, знань та вмінь; спрямовують на створення умов для інклюзивного навчання та соціальної адаптації осіб з ООП; сприяють формуванню толерантного ставлення до осіб з інвалідністю, розширенню можливостей для їхньої участі в житті суспільства, що надає фахівцям (консультантам) ІРЦ можливість відчувати свою соціальну значущість та розуміння престижності працювати в ІРЦ.

Мотиви самоствердження в праці у порівнянні експериментальної групи менше 5 років стажу фахівців (консультантів) ІРЦ з експериментальною групою менше 5 років стажу фахівців СЗЗСО/ІРЦ мають деякі розбіжності. Фахівці СЗЗСО/ІРЦ менше 5 років стажу виконують свою діяльність відповідно до набутих умінь та знань з певними категоріями дітей з ООП, у той час, коли фахівці (консультанти) ІРЦ менше 5 років стажу влаштовуються на роботу в ІРЦ з-за престижності тут працювати, але зіткнувшись з великим навантаженням роботи та невідповідністю зарплати, різними категоріями осіб та їх батьками, втрачають бажання, не можуть застосувати свої знання, уміння в роботі з особами з ООП, написання Висновків про комплексну психолого-педагогічну оцінку розвитку особи, не завжди розуміють свою необхідність та самореалізацію, пов'язану з прагненням до визнання власних здібностей, професійних досягнень та цінностей,

ставленні мети і, незважаючи на труднощі, бажанні досягти успіху; постійного розвитку професійних компетентностей, пошуку нових методів роботи, підвищення власного статусу в колективі та суспільстві, а також реалізації власного потенціалу, отримання позитивної оцінки своєї роботи від колег, керівництва, батьків дітей з ООП; вміння брати на себе відповідальність, впливати на інших, займати активну позицію в колективі, що має підвищувати задоволеність власною професійною діяльністю та сприяє створенню позитивного іміджу фахівців (консультанти) ІРЦ в цілому.

Фахівці (консультанти) ІРЦ менше 5 років стажу втрачають інтерес та стають байдужими до безпосередньої роботи в розумінні того, що вони є посередниками між різними учасниками освітнього процесу: особами, батьками, вчителями/вихователями, адміністрацією, що в свою чергу, передбачає постійне навчання та саморозвиток.

Мотиви професійної майстерності у порівнянні експериментальної групи менше 5 років стажу фахівців (консультантів) ІРЦ з експериментальною групою менше 5 років стажу фахівців СЗЗСО/ІРЦ мають деякі відмінності, що включають у себе набір знань, умінь, навичок та особистісних якостей, необхідних для ефективного виконання професійних обов'язків, що є ключовим для підвищення ефективності роботи фахівців та якості надання ними послуг; знання психології особливостей розвитку осіб з ООП.

Фахівці (консультанти) ІРЦ менше 5 років стажу часто працюють в умовах, які вимагають постійного пошуку нових підходів та методів роботи. Фахівці (консультанти) менше 5 років стажу повинні бути готовими до експериментів, адаптації та модифікації існуючих програм, до конкретних потреб кожної особи з ООП. Робота в ІРЦ передбачає постійну зміну умов та завдань, тому фахівці (консультанти) менше 5 років стажу повинні бути готові швидко адаптуватися до нових ситуацій, змінювати свої плани та приймати нестандартні рішення. Фахівці (консультанти) ІРЦ працюють в команді з різними спеціалістами, що вимагає від них здатності до ефективної комунікації та співпраці, а також глибокого розуміння специфіки роботи кожного члена команди. Сфера інклюзивної освіти постійно розвивається, тому фахівці (консультанти) ІРЦ менше 5 років стажу повинні бути готові до постійного навчання та підвищення кваліфікації.

Фахівці СЗЗСО/НРЦ менше 5 років стажу, як правило, спеціалізуються на роботі з дітьми, які мають певні типи особливих освітніх потреб, часто працюють з дітьми, які мають комплексні порушення, що вимагає від фахівців високого рівня професіоналізму і здатності вирішувати складні завдання, використовуючи свої знання для надання висококваліфікованої допомоги особам з ООП.

Отже, розуміння мотиву *професійної майстерності* спонукає фахівців (консультантів) ІРЦ менше 5 років стажу до розвитку професійної майстерності, до досягнення поставлених цілей, що сприяють підвищенню самооцінки та відчуття власної ефективності, підвищує професійний престиж фахівців перед колегами, керівництвом та батьками осіб з ООП; відкриває нові можливості для кар'єрного зростання та самореалізації; задоволення власною професійною діяльністю, що приносить користь суспільству, підвищує мотивацію до подальшого розвитку, що призводить до більших успіхів.

Тому, для підвищення задоволеності власною працею необхідно створювати умови, які стимулюють фахівців (консультантів) ІРЦ менше 5 років стажу та фахівців СЗЗСО/НРЦ менше 5 років стажу до постійного самовдосконалення шляхом організації тренінгів, круглих столів, семінарів, конференцій, підтримки ініціативи, визнання досягнень, регулярної оцінки професійної діяльності, надання конструктивної зворотної інформації, мотивації, задоволеністю власною професійною діяльністю. Узагальнено показники мотиваційного компоненту ПІ фахівців м. 5 р. с. (Див. дод. В табл. В.1).

Мотиви власної праці у порівнянні експериментальної групи більше 5 років стажу фахівців (консультантів) ІРЦ з експериментальною групою фахівців СЗЗСО/НРЦ ми отримали майже однакові показники, що вказує на розвиток професійних навичок та задоволення від досягнутих результатів та значущості у власній професійній діяльності, не залежно від специфіки закладу освіти та специфіки роботи. Це обґрунтовується ключовими мотивами в проявах задоволення від виконаної роботи фахівцями (консультантами) ІРЦ та фахівцями СЗЗСО/НРЦ більше 5 років стажу, відображаються в реалізації власної фахової підготовки в роботі з особами з ООП, прагненням до професійного зростання та вдосконалення. Фахівці обох категорій більше 5 років стажу

використовують свої відпустки відповідно до власних бажань та потреб, отримують до заробітної плати надбавки за стаж роботи, престижність педагогічної праці, роботу з дітьми з ООП, що є вагомим для утримання фахівців на місцях та їх власного вибору та мотивації продовжувати працювати.

Мотиви соціальної значущості праці у порівнянні експериментальної групи більше 5 років стажу фахівців (консультантів) ІРЦ з експериментальною групою більше 5 років стажу фахівців СЗЗСО/НРЦ ми відстежуємо в показниках незначну різницю, яка полягає в упевненості фахівців (консультантів) ІРЦ більше 5 років у власній позиції щодо стійкості та відданості справі в розвитку інклюзивної освіти, які твердо стоять на власній позиції щодо стійкості та відданості справі в розвитку інклюзивної освіт та освітньої системи взагалі, мають глибокі переконання, що проявляються в професійній діяльності в забезпеченні безбар'єрності та доступності осіб з ООП до загального середовища та створення умов в навчанні та розвитку соціальних навичок (облаштування груп/класних кімнат, ресурсних кімнат, куточків психологічного розвантаження, забезпечення технічними засобами, адаптованими підручниками, дидактичними матеріалами, візуальними посібниками, сенсорними матеріалами, спеціальними меблями).

Фахівці СЗЗСО/НРЦ більше 5 років стажу використовують спеціальні програми навчання, створюють спеціальне освітнє середовище, використовують рекомендації, зазначені у Висновках про комплексну психолого-педагогічну оцінку розвитку осіб, які дозволяють учням з ООП розвиватися відповідно до індивідуальних потреб та можливостей, використовуючи відповідні адаптовані розроблені програми, що, у подальшому, несе за собою розвиток інклюзивної освіти.

Тісна співпраця фахівців (консультантів) ІРЦ та фахівців СЗЗСО/НРЦ надає результативність і значущість у здійсненні важливих соціальних функцій та розвитку інклюзивної освіти.

Мотиви самоствердження в праці у порівнянні експериментальної групи більше 5 років стажу фахівців (консультантів) ІРЦ з експериментальною групою більше 5 років стажу фахівців СЗЗСО/НРЦ мають деякі розбіжності, що відображаються в специфіці поставлених завдань відповідно до законодавчих документів, відмінностях в специфіці

роботи, середовищі та групах осіб з ООП, де і з якими працюють фахівці, бажання створити певні умови особам з ООП в реалізації власних індивідуальних потреб та можливостей, прагнення до професійного зростання та почуття відповідальності за результати своєї роботи, поділяють спільні професійні цінності, такі як бажання допомогти учням, прагнення до професійного зростання та почуття відповідальності за результати своєї роботи.

Мотиви професійної майстерності у порівнянні експериментальної групи більше 5 років стажу фахівців (консультантів) ІРЦ з експериментальною групою більше 5 років стажу фахівців СЗЗСО/НРЦ мають деякі відмінності, що включають у себе набір знань, умінь, навичок та особистісних якостей, необхідних для ефективного виконання професійних обов'язків, що є ключовим для підвищення ефективності роботи фахівців та якості надання ними послуг; знання психології особливостей розвитку осіб з ООП.

Фахівці (консультанти) ІРЦ більше 5 років стажу швидко адаптуються до нових умов та завдань, особисто беруть участь в експериментах, адаптації та модифікації програм навчання, надають рекомендації як батькам так й фахівцям різних інституцій, розвивають умови інклюзивного простору та навчають інших фахівців, надаючи методичні навички. Фахівці СЗЗСО/НРЦ більше 5 років стажу спеціалізуються на роботі з учнями, які мають певні особливості в розвитку, використовують власний набутий професіоналізм і здатність в наданні висококваліфікованої допомоги учням з ООП, що постійно підвищує професійний престиж. Узагальнено показники мотиваційного компоненту ПІ фахівців б. 5 р. с. представлено в табл. (Див. дод. В. табл. В.2).

2.2.2. Технічний компонент професійної ідентичності фахівців (консультантів) інклюзивно-ресурсних центрів

Для вивчення стану рівня сформованості технічного компонента експериментальної групи менше 5 років стажу фахівців (консультантів) ІРЦ та експериментальної групи менше 5 років стажу фахівців СЗЗСО/НРЦ; експериментальної групи більше 5 років стажу фахівців (консультантів) ІРЦ у та експериментальної групи більше 5 років стажу фахівців

СЗЗСО/ІРЦ у процесі дослідження нами було використано експериментальну методику «Мотивація до успіху» Т. Елерса [136].

Одним із критерієм успішності професійної діяльності фахівців (консультантів) ІРЦ був ступінь розвитку технічного компонента, а саме: схильність до досягнення високих результатів; здатність бути кращим за інших; орієнтація на конкретні цілі та готовність докладати значних зусиль для їх досягнення; здатність ставити перед собою складні завдання, які вимагають значних зусиль і часу для їх виконання; висока працездатність; важливість досягнення мети; віра у свої сили і можливості; здатність справлятися зі стресовими ситуаціями; здатність до постійного вдосконалення і навчання.

Схильність до досягнення високих результатів у порівнянні експериментальної групи менше 5 років стажу фахівців (консультантів) ІРЦ та експериментальної групи менше 5 років стажу фахівців СЗЗСО/ІРЦ ми маємо наступні результати. Фахівці (консультанти) ІРЦ менше 5 років стажу часто виявляють високу схильність до досягнення високих результатів, оскільки вони працюють в динамічному середовищі, де постійно виникають нові завдання й виклики, до робочого ритму, планів та ситуацій, що швидко змінюються та вимагають нестандартних рішень. Розуміючи престижність роботи в ІРЦ, вони намагаються переймати досвід від старших колег, будують довірливі відносини з батьками та особами з ООП, педагогами закладів освіти, медичними установами, службами, тим самим роблять собі імідж. Ефективна робота в ІРЦ неможлива без злагодженої роботи всієї команди, тому фахівці (консультанти) ІРЦ готові до співпраці, компромісів і взаємодопомоги, вони прагнуть впроваджувати інновації, розробляти нові методики та підходи до роботи з особами з ООП.

Діагностування осіб з ООП, використання методичного інструментарію при наданні рекомендацій, проведення консультативної роботи з батьками осіб з ООП, педагогічними фахівцями, іншими верствами населення, участь в заходах різних рівнів, вимагає від фахівців (консультантів) ІРЦ менше 5 років стажу великого терпіння, витримки для бажаних досягнень в професійній діяльності. Здатність швидко адаптуватися до змін і нестандартних ситуацій є важливою для фахівців (консультантів) ІРЦ менше 5 років стажу, щоб бути хоча б на середньому рівні, а не на низькому.

Фахівці СЗЗСО/ІРЦ менше 5 років стажу, після закладів вищої освіти, приступають до роботи зі спеціальними знаннями про певні категорії дітей (фізичними, інтелектуальними, сенсорними порушеннями), надають освітні та корекційно-розвиткові послуги відповідно до державних стандартів з урахуванням потреб, можливостей, здібностей учнів з ООП. Фахівці СЗЗСО/ІРЦ дотримуються графіку роботи, розкладу навчальних дисциплін (предметів) та кількості годин на тиждень, корекційно-розвиткових послуг, ведуть облік оцінювання учнів протягом навчального року в класних журналах. Відповідно, фахівці СЗЗСО/ІРЦ менше 5 років стажу вже починають брати участь в психолого-педагогічному консиліумі, де проводяться моніторинги динаміки розвитку учнів та результати корекційно-розвиткової роботи, визначаються умови, форми та методи навчання відповідно до освітніх потреб учнів, що сприяє направленню дітей в ІРЦ. Фахівці СЗЗСО/ІРЦ менше 5 років стажу повинні бути готові до тривалої і кропіткої роботи.

Схильність до досягнення високих результатів у фахівців (консультантів) ІРЦ та СЗЗСО/ІРЦ залежить від багатьох факторів, обидві категорії фахівців мають потенціал для досягнення успіху, але їх мотивація і стратегії відрізняються.

Схильність до перемоги у порівнянні експериментальної групи менше 5 років стажу фахівців (консультантів) ІРЦ та експериментальної групи менше 5 років стажу фахівців СЗЗСО/ІРЦ проявляються певні відмінності.

Фахівці (консультанти) ІРЦ менше 5 років стажу виступають ініціаторами змін, активно взаємодіють з різними категоріями людей: батьками, педагогічними фахівцями, керівництвом, адміністрацією, прагнуть проявляти особисті амбіції, досягати високих результатів у власній професійній діяльності шляхом самоосвіти, навчання та розвитку, підвищення кваліфікаційного рівня, участі в семінарах, конференціях, тренінгах та розробки власних методик, що сприяє підвищенню престижу фахівців (консультантів) ІРЦ та відкриттю нових можливостей для кар'єрного їх зростання. Фахівці (консультанти) ІРЦ менше 5 років стажу отримують нові знання і навички, беруть участь у наукових дослідженнях, прагнуть отримати винагороди, премії, позитивні відгуки від колег, батьків, інших верств населення. Вони часто мотивовані бажанням створити інклюзивне

суспільство, де кожна особа має рівні можливості; демонструють високу адаптивність, креативність, вміння працювати в команді.

Це все передбачає сукупність цілей, установок, професійних інтересів, що спонукають фахівців (консультантів) ІРЦ менше 5 років стажу обрати саме цей вид професійної діяльності і вдосконалюватися як фахівець (консультант) ІРЦ.

Фахівці СЗЗСО/ІРЦ менше 5 років стажу за своїми спеціальними освітніми фаховими критеріями бажають надати максимальну підтримку учням з ООП та допомогти їм досягти максимальної самостійності, при цьому є важливою підтримка адміністрації закладу освіти, батьків, колег.

Обидві категорії фахівців працюють з особами, що мають індивідуальні особливості, з їх батьками, іншими фахівцями, тому *схильність до перемоги* для кожного фахівця може мати своє власне значення і оцінювати дану перемогу варто в довгостроковій перспективі, що може означати успішну інтеграцію осіб з ООП в загальноосвітній простір – для фахівців (консультантів) ІРЦ, або значний прогрес у розвитку учнів з ООП – для фахівців СЗЗСО/ІРЦ.

Отже, схильність до перемоги фахівців є важливою характеристикою, яка впливає на їх ефективність та задоволеність власною професійною діяльністю, що встановлює власне собі амбітні цілі з докладання максимальних зусиль для їх досягнення та призводить до більшої продуктивності.

Здатність бути кращими за інших фахівців у порівнянні експериментальної групи менше 5 років стажу фахівців (консультантів) ІРЦ та експериментальної групи менше 5 років стажу фахівців СЗЗСО/ІРЦ на основі проведеного дослідження нами виявлено відмінності. Фахівці (консультанти) ІРЦ проявляють прагнення досягати високих результатів у професійній діяльності, постійно вдосконалюватися та перевершувати очікування, бути професійно грамотними, постійно оновлювати знання, володіти сучасними технологіями та методами; проводити пошук та знаходити нестандартні рішення в професійній діяльності, швидко навчатися новому та пристосовуватися до нових вимог, брати на себе відповідальність, приймати рішення, ефективно взаємодіяти з колегами, педагогами, батьками осіб з ООП та будувати міцні відносини. Результати

постійної роботи над собою, прагнення до самовдосконалення і бажання досягати високих результатів вимагає постійних зусиль.

Фахівці СЗЗСО/НРЦ виконують кропітку роботу, повторюють одні й ті самі дії, адаптуються до індивідуальних потреб кожного учня, несуть відповідальність за життя і розвиток учнів в умовах закладу, за результати своєї професійної діяльності.

Фахівці (консультанти) ІРЦ та СЗЗСО/НРЦ виконують різні функції, і оцінювати їхню ефективність за одними й тими ж критеріями не завжди коректно. Важливо порівнювати фахівців між собою, фокусуючись на їхньому професійному розвитку, наданні необхідної підтримки особам з ООП та їхнім батькам, а також на створенні сприятливих умов для інклюзивної освіти.

Орієнтація на конкретні цілі та готовність докладати значних зусиль для їх досягнення у порівнянні експериментальної групи менше 5 років стажу фахівців (консультантів) ІРЦ та експериментальної групи менше 5 років стажу фахівців СЗЗСО/НРЦ показало нам, що фахівці ІРЦ (консультанти) більш схильні до встановлення чітких цілей, завдань та розробки детальних планів їх досягнення, створення інклюзивного середовища в закладах освіти, та готові до змін і адаптації своїх методів роботи до нових умов.

Фахівці СЗЗСО/НРЦ, у свою чергу, мають вузьку спеціалізацію і працюють з учнями, які мають певні типи порушень, демонструють більшу готовність до виконання сталих завдань, так як цілі ставляться перед учнями з ООП зазвичай більш стабільні і спрямовані на розвиток базових навичок, що призводить фахівців відчувати труднощі при формулюванні поставлення довгострокових цілей, як від простих побутових навичок так й до складних академічних знань. Робота в СЗЗСО/НРЦ передбачає більш структурований і систематичний підхід до навчання і розвитку учнів з ООП.

Обидві категорії фахівців ІРЦ і СЗЗСО/НРЦ готові докладати значних зусиль для досягнення поставлених цілей, незважаючи на деякі відмінності в підходах.

Здатність ставити перед собою складні завдання, які вимагають значних зусиль і часу для їх виконання у порівнянні експериментальної групи менше 5 років стажу фахівців (консультантів) ІРЦ та експериментальної групи менше 5 років стажу фахівців

СЗЗСО/НРЦ ми отримали розбіжності в показниках, так як специфіка роботи в ІРЦ та СЗЗСО/НРЦ накладає свій відбиток на характер завдань та підходів до їх виконання, обидві категорії фахівців працюють з батьками та особами з ООП, які мають індивідуальні особливості, що вимагає постановки відповідних завдань та їх ускладненні, готовності до змін в ситуаціях.

Так, фахівці СЗЗСО/НРЦ частіше обирають завдання з відомими алгоритмами вирішення, у них систематичний підхід до постановки і досягнення цілей, тоді як фахівці (консультанти) ІРЦ демонструють готовність до експериментів та пошуку нових підходів.

Завдання, які ставляться перед фахівцями (консультантами) ІРЦ є більш динамічними, що змінюються залежно від потреб конкретної особи та ситуації під час комплексних психолого-педагогічних оцінок розвитку осіб, так й в загальноосвітньому та в створеному інклюзивному просторі. Фахівці (консультанти) ІРЦ постійно працюють в команді з різними спеціалістами/фахівцями, що вимагає від них здатності координувати свою роботу та досягати спільних цілей. Аналіз результатів дослідження показав, що фахівці ІРЦ з досвідом роботи менше 5 років частіше ініціюють та успішно реалізують проекти, що вимагають розробки нових методик та інструментів. Це свідчить про їхню більш високу схильність до постановки складних завдань та готовність до інновацій у порівнянні з фахівцями СЗЗСО/НРЦ.

Висока працездатність фахівців у порівнянні експериментальної групи менше 5 років стажу фахівців (консультантів) ІРЦ та експериментальної групи менше 5 років стажу фахівців СЗЗСО/НРЦ показало нам вищий рівень працездатності фахівців СЗЗСО/НРЦ, що може бути пов'язано з особливостями їхньої роботи, яка передбачає більш структурований і систематичний підхід до навчання і розвитку учнів з ООП. Показники фахівців (консультантів) ІРЦ є досить рівномірними середньостатистичними, що пов'язано з більш високою мотивацією та працездатністю за всіма виконаними завданнями у встановленні терміни, що є запорукою успішної реалізації інклюзивної освіти, надання якісних корекційно-розвиткових послуг. Професійна діяльність фахівців (консультантів) ІРЦ пов'язана з необхідністю постійного саморозвитку, навчання та адаптації до нових умов сьогодення, бути фахово підготовленими до роботи з особами з

ООП, знати особливості їх розвитку з різними нозологіями, вміти проводити діагностику, розробляти індивідуальні програми розвитку, використовувати різноманітні методи та прийоми, володіти методиками корекційно-розвиткових послуг, адаптувати ці методики до індивідуальних потреб осіб з ООП та вміло підбирати спеціальні інноваційні технології для використання в інклюзивному просторі. Фахівці (консультанти) ІРЦ активно беруть участь у популяризації інклюзивної освіти серед педагогів, батьків, інших фахівців та широкої громадськості шляхом проведення тренінгів, семінарів, конференцій, діляться власним досвідом та сприймають зміни суспільних думок та почуттів про осіб з ООП.

Висока працездатність фахівців СЗЗСО/ІРЦ і ІРЦ впливає на ефективність професійної діяльності, дозволяє забезпечити якісну індивідуальну підтримку особам з ООП та їх батькам, що сприяє покращенню спеціальних підходів у розвитку осіб, розробляти адаптовані/модифіковані навчальні матеріали, співпрацювати із закладами освіти, батьками, іншими фахівцями, створюючи сприятливі умови для навчання та розвитку осіб з ООП.

Важливість досягнення мети у порівнянні експериментальної групи менше 5 років стажу фахівців (консультантів) ІРЦ та експериментальної групи менше 5 років стажу фахівців СЗЗСО/ІРЦ підтвердили гіпотезу про те, що фахівці (консультанти) ІРЦ менше 5 років стажу оцінили важливість досягнення мети як дуже високу, специфіка роботи в ІРЦ формує у фахівців (консультантів) більш високий рівень відповідальності за результати власної професійної діяльності та досягнення поставлених цілей. Отримані показники важливості досягнення мети фахівцями (консультантами) ІРЦ вказують на вибір високих рівнів їхньої орієнтованості на результат, що пов'язаний з особливостями професійної діяльності фахівців ІРЦ, тоді як серед фахівців СЗЗСО/ІРЦ ми отримали нижчі показники, тому як на перший план у них виходять інші аспекти професійної діяльності, що може бути пов'язано з особливостями їхніх завдань.

Досягнення мети для фахівців (консультантів) ІРЦ та фахівців СЗЗСО/ІРЦ є важливим стимулом, що підтверджує ефективність їх професійної діяльності та мотивує до подальшого розвитку.

Віра у свої сили і можливості фахівців у порівнянні експериментальної групи менше 5 років стажу фахівців (консультантів) ІРЦ та експериментальної групи менше 5 років стажу фахівців СЗЗСО/НРЦ дозволила зробити висновок, що фахівці (консультанти) ІРЦ більш схильні братися за складні завдання та шукати нестандартні рішення, мають більш високий рівень самооцінки та впевненості у власних професійних компетенціях. Фахівці (консультанти) ІРЦ оцінили свою компетентність як високу, тоді як серед фахівців СЗЗСО/НРЦ цей показник є середнім. Це свідчить про те, що фахівці (консультанти) ІРЦ мають більш виражену віру у свої професійні можливості, схильні до експериментів, пошуку та впровадженню новітніх підходів та інноваційних методів, із більшою готовністю співпрацюють з колегами, шукають спільні рішення, вирішують складні питання разом, надають консультативну та методичну допомогу, що мотивує фахівців до постійного професійного розвитку та дозволяє їм ефективно долати виклики, які виникають у професійній діяльності як з особами з ООП та їх батьками, так й з педагогами закладів освіти, особами різних інституцій.

Здатність справлятися зі стресовими ситуаціями у порівнянні експериментальної групи менше 5 років стажу фахівців (консультантів) ІРЦ та експериментальної групи менше 5 років стажу фахівців СЗЗСО/НРЦ знайдені статистично значущі відмінності, що демонструють нам кращі адаптаційні механізми фахівців СЗЗСО/НРЦ для подолання стресових ситуацій, що пов'язано з особливостями їхньої професійної підготовки та організацією праці. Фахівці СЗЗСО/НРЦ успішно протистоять та долають негативні впливи, що присутні в їхній професійній діяльності (взаємодія з учнями, які мають складні порушення та поведінкові особливості, відповідальність за їх життя і розвиток, конфлікти та непорозуміння з батьками, обмежені ресурси), вміють зберігати емоційну рівновагу, ефективно виконують свої посадові обов'язки, підтримують власний рівень професіоналізму.

У свою чергу, фахівці (консультанти) ІРЦ вміють зберігати спокій і зосередженість під тиском та приймати зважені рішення, створювати більш сприятливе середовище для надання послуг особам з ООП. Запорукою є участь у тренінгах, де здійснюється психологічна підтримки з медитаціями, дихальними та релаксаційними вправами.

Здатність до постійного вдосконалення і навчання у порівнянні експериментальної групи менше 5 років стажу фахівців (консультантів) ІРЦ та експериментальної групи менше 5 років стажу фахівців СЗЗСО/НРЦ виявила статистично значущі відмінності, що проявляються в достатньому рівні фахівців (консультантів) ІРЦ, які демонструють вищу мотивацію до постійного професійного розвитку, що пов'язано зі специфікою роботи, яка вимагає командної роботи, широкого спектру знань і навичок, орієнтуванні в різних видах діяльності (особливості осіб з різними нозологіями, державних законодавчих документів, освітніх та корекційних програм). Постійна підтримка старших колег фахівцям (консультантам) менше 5 років стажу, спрямована на стимулювання їхнього професійного розвитку та покращення власних результатів у професійній діяльності.

Фахівці СЗЗСО/НРЦ менше 5 років стажу мають постійно відвідувати конференції та семінари, щоб бути в курсі останніх досягнень у своїй галузі та прагнути до постійного професійного розвитку; знати, використовувати та вдосконалювати різні методи роботи, які постійно змінюються, так як і потреби учнів з ООП змінюються, а фахівці мають завжди бути готовими до нових викликів. Постійне навчання та вдосконалення стимулює професійний розвиток фахівців, підвищує їхню самооцінку та мотивацію, що позитивно впливає на результати навчання учнів. Узагальнено показники технічного компоненту ПП фахівців м. 5 р. с. представлено в табл. (Див. дод В.табл. В.3).

Схильність до досягнення високих результатів у порівнянні експериментальної групи більше 5 років стажу фахівців (консультантів) ІРЦ та експериментальної групи більше 5 років стажу фахівців СЗЗСО/НРЦ ми отримали незначні відмінності, які вказують нам про різну специфіку роботи в професійній діяльності фахівців у різних умовах, середовищі, вимогах, але вказують на схильність до досягнення високих результатів, однакове чітке ставлення до самореалізації, навчання, сприйняття державних вимог до покращення освітнього процесу та організації інклюзивного навчання з наданням корекційного блоку, що призводить до покращення навичок соціалізації осіб з ООП. Фахівці (консультанти) ІРЦ більше 5 років стажу виявляють високу схильність до досягнення власних результатів в навчанні, професійних здобутках в організації інклюзивного простору, налагодженні професійних контактів з різними соціальними

групами, командній роботі, самореалізації, впровадженні нових інноваційних методик і підходів в навчанні та розвитку осіб з ООП, наданні рекомендацій педагогічним фахівцям закладів освіти до адаптації освітніх програм та модифікації навчальних предметів відповідно до визначених категорій освітніх потреб та рівнів підтримки, що підвищує результативність в наданні освітнього процесу та корекційно-розвиткових послуг.

Фахівці СЗЗСО/ІРЦ більше 5 років стажу надають освітні послуги відповідно до академічних і соціальних навичок, спеціалізації професійної діяльності відповідно до державних стандартів з урахуванням потреб, можливостей, здібностей учнів з ООП. Професійна діяльність фахівців СЗЗСО/ІРЦ більше 5 років стажу є сталою, що вимагає дотримання графіку роботи в своєму закладі, розкладу навчальних дисциплін (предметів) та кількості годин на тиждень, корекційно-розвиткових послуг, обліку оцінювання учнів протягом навчального року в класних журналах.

Схильність до перемоги у порівнянні експериментальної групи більше 5 років стажу фахівців (консультантів) ІРЦ та експериментальної групи більше 5 років стажу фахівців СЗЗСО/ІРЦ надали нам майже однакові показники, які вказують на задоволеність власною професійною діяльністю фахівців, що притаманне для досягнення більшої продуктивності, самовдосконалення та оволодіння новими навичками та знаннями, делегування повноважень та розподіл відповідальності, що регламентує специфіку роботи в певних умовах.

Фахівці (консультантів) ІРЦ більше 5 років стажу постійно отримують нові знання, підвищують свій рівень професіоналізму, мають великий досвід у роботі зі складними випадками, з різними категоріями осіб з ООП та їх батьками, різними соціальними групами, що є результатом позитивних та вагомих досягнень в створенні інклюзивного освітнього середовища, наданні корекційно-розвиткових послуг, співпраці з педагогами закладів освіти, іншими верствами населення.

Фахівці СЗЗСО/ІРЦ більше 5 років стажу надають максимальні знання учням з ООП відповідно до державних навчальних програм та вимог, орієнтуючись на індивідуальні потреби та можливості учнів з ООП; допомагають їм досягти самостійності,

залучають до масових заходів, співпраці з однолітками та вчителями, розвивають соціально-побутові та культурно-гігієнічні навички.

Здатність бути кращими за інших фахівців у порівнянні експериментальної групи більше 5 років стажу фахівців (консультантів) ІРЦ та експериментальної групи більше 5 років стажу фахівців СЗЗСО/НРЦ на основі проведеного дослідження нами виявлено деякі незначні відмінності, що свідчить про особливості специфіки професійної діяльності фахівців, але однакового бажання та виконання різних функцій в роботі, що відображається в кваліфікаційних рівнях професійного розвитку та досягнень (отримання подяк, грамот, винагород).

Фахівці (консультанти) ІРЦ більше 5 років стажу вже набули достатньої професійної грамотності, але все ж таки самовдосконалюються, навчаються, оновлюють свої знання та навички відповідно до нових вимог в діяльності ІРЦ, оволодівають сучасними методиками, технологіями та методами, беруть на себе відповідальність в прийнятті рішень і навчанні та підтримці молодих спеціалістів, практикантів, ефективно взаємодіють з колегами, педагогами, батьками осіб з ООП; пропагують власну професійну діяльність та цінності роботи ІРЦ, інклюзивної освіти в засобах масової інформації та соціальних мережах.

Фахівці СЗЗСО/НРЦ більше 5 років стажу виконують свою роботу відповідно до встановлених нормативно-правових актів, освітніх стандартів, загальних принципів організації освітнього процесу, несуть відповідальність за життя і розвиток учнів з ООП в умовах закладу, відповідають за результати своєї професійної діяльності; приймають участь в різних масових міжрегіональних конкурсах із задіянням учнів з ООП, діляться власним досвідом. Фахівці НРЦ відповідно до Постанови Кабінету Міністрів України від 06.03.2019 р. № 221 (в редакції постанови Кабінету Міністрів України від 3 листопада 2021 р. № 1132) «Положення про навчально-реабілітаційний центр» мають себе проявити в проведенні семінарів, круглих столів, наданні методичної допомоги, навчанні та проведенні тренінгів для фахівців (консультантів) ІРЦ, педагогічних фахівців закладів освіти, асистентів вчителя та інших профільних фахівців.

Орієнтація на конкретні цілі та готовність докладати значних зусиль для їх досягнення у порівнянні експериментальної групи більше 5 років стажу фахівців (консультантів) ІРЦ та експериментальної групи більше 5 років стажу фахівців СЗЗСО/НРЦ надали нам схожі показники, що відображаються в різних підходах та методах в роботі, структурованій та систематичній роботі фахівців СЗЗСО/НРЦ на відміну від динамічної роботи в ІРЦ, незалежно від специфіки та професіоналізму обох груп. Показники свідчать про схильність фахівців обох груп більше 5 років стажу до отримання високої професійної кваліфікації та готовності постійного підвищення професійних знань та умінь, встановлення чітких цілей і завдань та досягнення їх виконання, готовності до змін й адаптації методів роботи до нових вимог та умов, але це все є індивідуальними показниками в спеціально створеному середовищі та специфіки роботи фахівців, що і є їх відмінністю в професійній діяльності, але схожістю в прагненні до виконання конкретних цілей та докладання власних зусиль для отримання позитивних результатів та підняття власного іміджу та діяльності свого закладу.

Здатність ставити перед собою складні завдання, які вимагають значних зусиль і часу для їх виконання у порівнянні експериментальної групи більше 5 років стажу фахівців (консультантів) ІРЦ та експериментальної групи більше 5 років стажу фахівців СЗЗСО/НРЦ мають незначні відмінності, що свідчить про індивідуальний та специфічний відбиток і характер виконання завдань, підходів до індивідуальних особливостей з особами з ООП, підтримки батьків, здійснюють поставлені завдання з ускладненнями, які вимагають змін у виникнутих ситуаціях в соціумі із значними ресурсами та часом.

Так, фахівці СЗЗСО/НРЦ більше 5 років стажу виконують роботу відповідно до плану роботи закладу освіти, використовують нові знання та уміння відповідно до специфіки роботи закладу освіти, здійснюють поставлені завдання та рекомендації ІРЦ з відомими алгоритмами вирішення, індивідуальними підходами до постановки і досягнення цілей.

Фахівці (консультанти) ІРЦ більше 5 років стажу є більш динамічними в професійній діяльності, працюють в команді з різними соціальними групами, створюють інклюзивний простір, що є сильною стороною в їх діяльності.

Висока працездатність фахівців у порівнянні експериментальної групи більше 5 років стажу фахівців (консультантів) ІРЦ та експериментальної групи більше 5 років стажу фахівців СЗЗСО/НРЦ надала нам невеликі коливання в показниках, які свідчать про особливості роботи фахівців, схожість професійної діяльності в межах створених умов та специфіки праці.

Фахівці (консультанти) ІРЦ більше 5 років стажу використовують набуті власні знання для досягнення в спеціальних умовах та створенні інклюзивного простору для осіб з ООП, виготовлення та застосування дидактичних наборок, посібників, налагодження співпраці з різними інфраструктурами, популяризації інклюзивної освіти в загальному соціумі шляхом проведення тренінгів, семінарів, конференцій, діляться власним досвідом та сприймають зміни суспільних думок та почуттів про осіб з ООП.

Висока працездатність фахівців СЗЗСО/НРЦ та ІРЦ впливає на ефективність професійної діяльності, які сприяють покращенню спеціальних підходів у розвитку осіб з ООП, розробляє адаптовані/модифіковані навчальні предмети, що створює сприятливі умови для навчання та розвитку осіб з ООП в майбутньому інклюзивному навчанні, а саме у певному місці та часі, існують у взаємодії та взаємозв'язку між собою.

Важливість досягнення мети у порівнянні експериментальної групи більше 5 років стажу фахівців (консультантів) ІРЦ та експериментальної групи більше 5 років стажу фахівців СЗЗСО/НРЦ надали нам незначні відмінності в показниках у високому, достатньому та середньому рівнях, що підтверджує гіпотезу про стабільний рівень відповідальності фахівців за результатами власної професійної діяльності та досягненням поставлених цілей відповідно до створених спеціальних умов професійної діяльності відповідно до посадових обов'язків кожного з фахівців, з подальшим створенням інклюзивного простору, що впливає на діяльність та досягнення поставлених цілей відповідно до створених спеціальних умов праці, підвищенню якості спеціальних освітніх послуг, важливим мотиваційним фактором. Кожен фахівець із власним досвідом має власні міркування, знання, техніки та підходи у професійній діяльності, та готовий ділитися власним досвідом та надавати консультації і методичну допомогу молодим фахівцям.

Віра у свої сили і можливості фахівців у порівнянні експериментальної групи більше 5 років стажу фахівців (консультантів) ІРЦ та експериментальної групи більше 5 років стажу фахівців СЗЗСО/НРЦ дозволило зробити висновок, що фахівці (консультанти) ІРЦ більше 5 років стажу мають більш високий рівень самооцінки та впевненості у власних професійних компетенціях, можуть вирішувати різні завдання відповідно до їх складностей, випробовують експерименти, впроваджують новітні підходи та інноваційні методи, оцінюють свій внесок в розбудову інклюзивної освіти.

Фахівці СЗЗСО/НРЦ більше 5 років стажу працюють з певними категоріями учнів, що є стабільним в професійній діяльності, підвищують кваліфікаційний фаховий рівень, використовують сучасні новітні технології та методики в процесі навчальної діяльності, адаптують та модифікують навчальні предмети відповідно до рівнів підтримки та індивідуальних можливостей учнів з ООП.

Здатність справлятися зі стресовими ситуаціями у порівнянні експериментальної групи більше 5 років стажу фахівців (консультантів) ІРЦ та експериментальної групи більше 5 років стажу фахівців СЗЗСО/НРЦ надали нам незначні відмінності, які доводять, що фахівці обох груп з відповідним досвідом роботи демонструють нам сильні сторони в адаптації подолання стресових ситуацій, вміють зберігати емоційну рівновагу, ефективно виконують свої посадові обов'язки, підтримують власний рівень професіоналізму, переключаються з одного виду діяльності на інший, доводячи до позитивного завершення розпочате. Фахівці обох груп більше 5 років стажу проявляють впевненість у своїх силах і можливості застосовувати методи та підходи, що сприяють зниженню рівня стресу в повсякденній практиці.

Здатність до постійного вдосконалення і навчання у порівнянні експериментальної групи більше 5 років стажу фахівців (консультантів) ІРЦ та експериментальної групи більше 5 років стажу фахівців СЗЗСО/НРЦ виявили майже однакові показники, що свідчить про постійний професійний розвиток, пов'язаний зі специфікою професійної діяльності кожного з фахівців в певних умовах, що вимагає командної роботи, постійного вдосконалення професійних навичок у відповідній сфері, орієнтуванні в різних видах діяльності, взаємодії фахівців та обміном досвіду. Фахівці (консультанти) ІРЦ і

СЗЗСО/ІРЦ більше 5 років стажу постійно відвідують різні заходи, використовують та вдосконалюють різні методи роботи, які постійно змінюються, вдосконалюють власний професійний розвиток, підвищують самооцінку та власний імідж. Узагальнено показники технічного компоненту ПІ у фахівців б. 5 р. с. представлено в табл. (Див. дод. В. табл. В. 4).

2.2.3. Міжособистісний компонент професійної ідентичності фахівців (консультантів) інклюзивно-ресурсних центрів

Особливості *міжособистісного* компонента експериментальної групи менше 5 років стажу фахівців (консультантів) ІРЦ та експериментальної групи менше 5 років стажу фахівців СЗЗСО/ІРЦ; експериментальної групи більше 5 років стажу фахівців (консультантів) ІРЦ у та експериментальної групи більше 5 років стажу фахівців СЗЗСО/ІРЦ було досліджено за допомогою адаптованої методики «Методика вивчення типології особистості» К. Юнга [137].

Одним з основним критеріїв успішності професійної діяльності фахівців (консультантів) ІРЦ був ступінь розвитку міжособистісного компонента, а саме: легкість у спілкуванні; високий рівень агресивності; тенденція до лідерства; здатність бути у центрі уваги; здатність легко зав'язувати контакти; імпульсивність; відкритість; контактність; схильність судити людей за зовнішнім виглядом; спрямованість на світ власних переживань; малокоунктність; здатність бути мовчазним; схильність важко заводити нові знайомства; здатність до ризику; здатність переживати розрив старих зв'язків; схильність розглядати варіанти програшу і виграшу; рівень тривожності і ригідності.

Здатність фахівців до *легкого спілкування* у порівнянні експериментальної групи менше 5 років стажу фахівців (консультантів) ІРЦ з експериментальною групою менше 5 років стажу фахівців СЗЗСО/ІРЦ надало нам значно вищі результати фахівців (консультантів) ІРЦ, що є показником міцних партнерських відносин з батьками осіб з ООП, колегами, педагогами закладів освіти, громадськістю, інших верств населення. Це сприяє покращенню взаємодії всіх учасників освітнього процесу, соціуму, зокрема інклюзивної освіти, якості надання освітніх послуг особам з ООП, що позитивно впливає

на ефективність роботи ІРЦ та сприяє досягненню поставлених цілей, створенню позитивної атмосфери співпраці. Чітке розуміння спільних цілей та завдань полегшує взаємодію, взаєморозуміння, можливість висловлювати чітко і зрозуміло власну думку, бути задіяними в різних заходах та пропагувати інклюзивну освіту.

Фахівці СЗЗСО/ІРЦ менше 5 років стажу недостатньо обізнані про роботу один одного, що ускладнює взаємодію, вони мають знання в своїй галузі та спрощують спілкування з фахівцями зі схожою спеціалізацією, що встановлює недовірливу атмосферу та перешкоджає відкритому спілкуванню.

Легкість спілкування між фахівцями ІРЦ та СЗЗСО/ІРЦ є важливим фактором для успішної інклюзії, що полягає в необхідності створювати умови для ефективної взаємодії, розвивати комунікативні навички фахівців та будувати довірчі відносини.

Високий рівень агресивності фахівців у порівнянні експериментальної групи менше 5 років стажу фахівців (консультантів) ІРЦ з експериментальною групою менше 5 років стажу фахівців СЗЗСО/ІРЦ зафіксовано достатній та середній рівень в обох групах, але спостерігається тенденція до зниження даного показника у фахівців СЗЗСО/ІРЦ. Дані прояви вказують на особливості роботи в ІРЦ і СЗЗСО/ІРЦ, відсутністю необхідних знань і навичок в роботі з особами з ООП, що призводить до почуття невпевненості; високими вимогами, навантаженням, низькою заробітною платою, конфліктами в сім'ї та в колективі, недостатньою підтримкою з боку керівництва, колег, родини. Фахівці менше 5 років стажу зобов'язані використати всі доступні ресурси для підвищення своєї професійної кваліфікації, брати участь у тренінгах з управління стресом, емоційного інтелекту, комунікативних навичок, висловлювати власну думку для вирішення завдань та виниклих складних ситуацій та отримати підтримку, ділитися власними почуттями для отримання допомоги з боку колективу, психолога. Зміна видів діяльності, атмосфера взаємодопомоги і підтримки в колективі, можливість професійного зростання має стати для всіх зацікавлених сторін вирішальним у даній проблемі.

Якщо спостерігається агресивна поведінка у фахівців, це свідчить про їх професійне вигорання або іншими психологічними проблемами, а не про якусь загальну тенденцію.

Іноді твердість і вимогливість, необхідні в роботі з деякими особами, можуть бути неправильно сприйняті як агресія.

Тенденція до лідерства фахівців у порівнянні експериментальної групи менше 5 років стажу фахівців (консультантів) ІРЦ з експериментальною групою менше 5 років стажу фахівців СЗЗСО/НРЦ більше виражена в групі фахівців (консультантів) ІРЦ. Так, фахівці (консультанти) ІРЦ виступають каталізаторами змін, швидше адаптуються до змін і нестандартних ситуацій, впроваджуючи інноваційні підходи та моделі роботи, здатні генерувати нові ідеї, є своєрідними провідниками інклюзивних ідей у спільнотах, працюють в команді з різними фахівцями, виступають лідерами у впровадженні інклюзивних практик та ідей у спільнотах. Така тенденція забезпечить якісну підтримку батьків осіб з ООП, підвищить ефективність роботи закладів освіти та покращить якість інклюзивного навчання.

Робота в СЗЗСО/НРЦ зазвичай більш структурована і передбачувана відповідно до навчально плану, фахівці мають знання в своїй галузі, що дозволяє їм бути лідерами в певних напрямках спеціальної освіти, отримувати відзнаки за свою роботу, здобувати кваліфікаційні категорії.

Здатність бути у центрі уваги у порівнянні експериментальної групи менше 5 років стажу фахівців (консультантів) ІРЦ з експериментальною групою менше 5 років стажу фахівців СЗЗСО/НРЦ виражена в групі фахівців СЗЗСО/НРЦ. Такий результат фахівців СЗЗСО/НРЦ може бути пов'язаний з більшою практикою виступів (викладання навчальних предметів, заходів) перед учнівською аудиторією, а також з необхідністю часто презентувати результати власної професійної діяльності, проведенням відкритих уроків.

У свою чергу, на фахівців (консультантів) ІРЦ менше 5 років стажу спрямовані погляди колег, батьків, педагогів закладів освіти, а також широкої громадськості. Здатність бути у центрі уваги пов'язано з популяризацією інклюзивного навчання, що передбачає вміння ефективно комунікувати з різними аудиторіями, проводити презентації, семінари, наради, круглі столи, брати участь у дискусіях, де представляють інтереси закладів освіти, відстоюють права осіб з ООП на здобуття якісної освіти.

Здатність легко зав'язувати контакти у порівнянні експериментальної групи менше 5 років стажу фахівців (консультантів) ІРЦ з експериментальною групою менше 5 років стажу фахівців СЗЗСО/ІРЦ більше виражена в групі фахівців (консультантів) ІРЦ. Такий результат пов'язаний з встановленням та підтримкою соціальних зв'язків, професійних стосунків з колегами, більшою практикою взаємодії з різними групами людей, з необхідністю частих індивідуальних та групових консультацій, що є запорукою побудови взаємовигідних зв'язків, заснованих на взаємоповазі, обміні досвідом та вирішенні спільних інтересів у створенні інклюзивного простору, наданні якісних освітніх послуг особам з ООП, якісної підтримки батькам.

Фахівці СЗЗСО/ІРЦ, які володіють спеціальними знаннями в своїй галузі, можуть бути авторитетними співрозмовниками, вміло та чітко формулювати свої думки, вести діалог, вирішувати конфлікти, створювати спільні проекти з колегами, що дозволить об'єднати зусилля для досягнення кращих результатів в ефективній комунікації з учнями з ООП, їхніми батьками, педагогами.

Імпульсивність фахівців у порівнянні експериментальної групи менше 5 років стажу фахівців (консультантів) ІРЦ з експериментальною групою менше 5 років стажу фахівців СЗЗСО/ІРЦ надав нам високі результати в групі фахівців (консультантів) ІРЦ. Отриманий результат може бути пов'язаний з великим навантаженням, складними ситуаціями, відчуттям страху перед новими завданнями, швидкими змінами видів діяльності, відсутністю систематичної підтримки, браком знань та вмінь, неспроможністю застосувати свої знання на практиці та самореалізовуватися, небажанням долати труднощі та налагоджувати контакти з колегами, батьками, іншими фахівцями.

У свою чергу, фахівці СЗЗСО/ІРЦ менше 5 років стажу можуть відчувати страх, невпевненість у власних можливостях та підготовки до практичної діяльності, використання власних знань, зміні типів завдань, відмінності в навантаженні, складності налагодження контактів з колегами, сором'язливість перед публікою учнів, колег.

Відкритість фахівців у порівнянні експериментальної групи менше 5 років стажу фахівців (консультантів) ІРЦ з експериментальною групою менше 5 років стажу фахівців СЗЗСО/ІРЦ більш виражена в групі фахівців СЗЗСО/ІРЦ. Фахівці СЗЗСО/ІРЦ менше 5

років стажу працюють з учнями різних нозологій, які мають складні порушення (IV-V рівень підтримки) та III рівень підтримки, що вимагає особливої чуйності та емпатії від фахівців, враховуючи їх індивідуальні можливості та потреби. Такі фахівці завжди готові до діалогу з батьками, вчителями, вихователями, іншими фахівцями, вони не уникають розмов з батьками про виникаючі проблеми у вихованні та навчальній діяльності учнів, готові вислухати різні думки та запропонувати власну допомогу, це все впливає на сприятливе середовище для розвитку учнів, ефективного співпрацювання з колегами та батьками. Відкритість фахівців дозволяє їм отримувати підтримку та допомогу від керівництва закладу освіти та колег у виниклих складних ситуаціях.

Рівень вираженості відкритості у фахівців (консультантів) ІРЦ менше 5 років стажу полягає в довірі до колег, індивідуальними особливостями спілкування з різними аудиторіями з адаптивністю до нових умов роботи та необхідністю постійно вдосконалюватися, командної роботи при комплексних оцінках розвитку осіб, засідань фахівців ІРЦ з метою узагальнення результатів комплексної оцінки, сприймання критичних зауважень на власну особисту адресу, аналізуючи та використовуючи для свого професійного зростання, пошуку нових ідей, вивчення та застосування нових методик, технологій та підходів до роботи з особами з ООП та наданні кваліфікованої методичної допомоги батькам, створенні інклюзивного простору.

Контактність фахівців у порівнянні експериментальної групи менше 5 років стажу менше 5 років стажу фахівців (консультантів) ІРЦ з експериментальною групою менше 5 років стажу фахівців СЗЗСО/НРЦ має високий рівень в групі фахівців (консультантів) ІРЦ. Такі показники позитивно впливають на ефективність командної роботи, залучення нових інституцій до співпраці, встановлення та підтримки соціальних зв'язків, створення позитивного іміджу власне собі, колегам, своєму ІРЦ, що пов'язано із взаємодією різних груп соціальних сфер проведенням консультацій, готовність до діалогу, чіткого донесення інформації до всіх зацікавлених осіб для успішної професійної діяльності та розвитку інклюзивної освіти.

Контактність фахівців СЗЗСО/НРЦ допомагає налагодити довірчі відносини та вміння встановлювати контакти з учнями з ООП, що дозволяє фахівцям СЗЗСО/НРЦ чітко

доносити інформацію до учнів, батьків та колег, а також розуміти їхні потреби та надавати їм необхідну підтримку, що вимагає особливих комунікативних навичок.

Схильність судити людей за зовнішнім виглядом у порівнянні експериментальної менше 5 років стажу фахівців (консультантів) ІРЦ з експериментальною групою менше 5 років стажу фахівців СЗЗСО/ІРЦ підтверджено гіпотезу, що робота в ІРЦ передбачає постійну взаємодію з різними категоріями осіб, які мають різні особливості розвитку та соціальний статус і перше враження часто формується саме на основі візуальної інформації, що часто підтверджується при діагностиках та виявленні компетенцій у Висновках про комплексну психолого-педагогічну оцінку розвитку осіб. Фахівці (консультанти) ІРЦ менше 5 років стажу звертають увагу на зовнішній вигляд як батьків так й осіб з ООП, емоції, манери спілкування, поведінку, одяг, що підсвідомо сприймається та впливає на формування першого враження. Це допомагає при наданні рекомендацій, як закладам освіти так й батькам осіб з ООП, акцентувати увагу на певні заходи у вихованні та навчанні осіб згідно з загальноприйнятими соціальними нормами поведінки, етичних та культурно-гігієнічних навичок, самообслуговуванню. Під час спостереження та отриманні даних про сім'ю, коли існує недотримання певних соціальних норм, фахівці (консультанти) ІРЦ повідомляють про це керівнику, а той, в свою чергу, повідомляє службам та ювенальній поліції.

Схильність судити осіб за зовнішнім виглядом виявилася нижчою у фахівців СЗЗСО/ІРЦ менше 5 років стажу, що можливо пов'язано з особливостями їхньої професійної діяльності, так як робота з учнями з ООП пов'язана з сильними навантаженнями, що призводить до спрощення сприйняття інформації.

Спрямованість на світ власних переживань у порівнянні експериментальної групи менше 5 років стажу фахівців (консультантів) ІРЦ з експериментальною групою менше 5 років стажу фахівців СЗЗСО/ІРЦ надав нам високий рівень в групі фахівців (консультантів) ІРЦ. Фахівці (консультантів) ІРЦ менше 5 років стажу мають менше досвіду роботи з різними категоріями осіб, батьків та їх дітей з ООП, ситуаціями, що виникають, специфікою професійної діяльності, що призводить їх до більшої схильності приписувати власні думки, почуття та переживання на колег, батьків, інших фахівців. У

професійній діяльності фахівці (консультанти) ІРЦ менше 5 років стажу встановлюють контакти та будують довірчі відносини з батьками осіб з ООП, колегами, педагогами закладів освіти, та здатні співпереживати їм, розуміти їх потреби, почуття та емоції.

Фахівці СЗЗСО/НРЦ вміють балансувати між власними емоціями та професійними обов'язками, що є позитивним фактором в професійній діяльності для ефективної роботи з учнями з ООП та отриманні задоволення від своєї роботи.

Малоконтактність, або низька соціальна активність, у порівнянні експериментальної групи менше 5 років стажу фахівців (консультантів) ІРЦ з експериментальною групою менше 5 років стажу фахівців СЗЗСО/НРЦ ми отримали результати, що мають незначні відмінності. У фахівців (консультантів) ІРЦ менше 5 років стажу виникає потреба в постійній підтримці керівництва та старших колег, так як сама специфіка роботи, виконання різних видів діяльності, що швидко змінюються, зумовлює до переключення, комунікацій, використання знань, умінь, що викликає у фахівців (консультантів) невпевненість, сором'язливість, тривожність, невизначеність власне себе як фахівця. У фахівців (консультантів) ІРЦ менше 5 років стажу починає проявлятися відчуття труднощів у спілкуванні та співпраці з колегами, зав'язуванні нових контактів, відвідуванні соціальних заходів, через це в них виникає думка про зміну видів діяльності й вони звільняються. Такі вияви у фахівців (консультантів) ІРЦ менше 5 років стажу можуть бути викликані неприйманням посадових обов'язків, складності та ритму в роботі, не бажання працювати з особами з ООП. Хто з фахівців (консультантів) ІРЦ менше 5 років стажу бажає продовжувати свою професійну діяльність в ІРЦ, рости, самовдосконалюватися, бачити власний внесок у розвитку осіб з ООП, радіти разом з колегами про власні досягнення, досягнення ІРЦ та в інклюзивному просторі, тоді такі фахівці (консультанти) налагоджують нові контакти, розширюють інклюзивний простір, є активними учасниками в різних заходах та отримують сертифікати, подяки, впроваджують нові знання.

Заклади СЗЗСО/НРЦ, порівняно з ІРЦ, мають давню історію, і ми можемо відслідкувати, що фахівці СЗЗСО/НРЦ менше 5 років стажу помітно менше звільняються за фахівців (консультантів) ІРЦ менше 5 років стажу. Фахівці СЗЗСО/НРЦ менше 5 років

стажу працюють з учнями з ООП та які мають більш однорідні проблеми, що полегшує встановленню контактів, сприяє створенню сталого темпу роботи, атмосфери, взаєморозуміння та підтримки.

Здатність бути мовчазним, у порівнянні експериментальної групи менше 5 років стажу фахівців (консультантів) ІРЦ з експериментальною групою менше 5 років стажу фахівців СЗЗСО/ІРЦ на основі проведеного дослідження нами виявлено відмінності. Фахівці (консультанти) ІРЦ менше 5 років стажу мають вищий відсоток, ніж фахівці СЗЗСО/ІРЦ менше 5 років стажу. Це пов'язано з ефективністю перших зустрічей з батьками осіб з ООП, прийому документів, під час яких фахівців (консультантів) застосовують активне слухання, що дозволяє фахівцям (консультантам) ІРЦ створити більш довірливі відносини з відвідувачами, надати їм можливість висловитися, та детально отримати інформацію (деталі про розвиток осіб з ООП, їх інтереси, сильні сторони та труднощі, що є необхідним для складання індивідуальної програми розвитку особи з ООП, відповідно до вимог інклюзивної освіти), яка допоможе батькам відчувати себе почутими та зрозумілими, що є важливим для подальшої співпраці.

Здатність бути мовчазним для фахівців СЗЗСО/ІРЦ означає надання допомоги учням з ООП відчувати себе більш комфортно та відкритися; зосередитися на поведінці учнів з ООП, що надасть можливість більше зрозуміти їх потреби та можливості і використати це під час навчальної діяльності та індивідуальної роботи.

Схильність важко встановлювати нові знайомства у порівнянні експериментальної групи менше 5 років стажу фахівців (консультантів) ІРЦ з експериментальною групою менше 5 років стажу фахівців СЗЗСО/ІРЦ показало нам, що фахівці (консультанти) ІРЦ менше 5 років стажу оцінили свій рівень вищим, ніж фахівці СЗЗСО/ІРЦ менше 5 років стажу. Це пов'язано з тим, що фахівці (консультанти) ІРЦ менше 5 років стажу, мають високі очікування щодо роботи в ІРЦ, через це з'являється напруга при спілкуванні з колегами, труднощі у співпраці та встановленні контактів з батьками та їх дітьми, не володіння техніками ведення бесід. Тому, з'являється відчуття невпевненості в собі, недооцінка власних можливостей, боязнь бути відкинутим або не прийнятим, страх стати незрозумілими.

Фахівці СЗЗСО/ІРЦ менше 5 років стажу можуть відчувати більшу ізоляцію через специфіку своєї роботи, труднощі в співпраці з колегами через недостатній досвід роботи, встановленні контактів з батьками учнів, що може обмежувати коло інтересів, ускладнювати комунікації.

Здатність до ризику у порівнянні експериментальної групи менше 5 років стажу фахівців (консультантів) ІРЦ з експериментальною групою менше 5 років стажу фахівців СЗЗСО/ІРЦ виявила вищий рівень оцінки фахівців (консультантів) ІРЦ. Постійно розвивається освітня галузь, вимоги до інклюзивного простору, з'являються нові методики та підходи, які потребують випробування, тому фахівці (консультанти) ІРЦ менше 5 років стажу повинні адаптуватися до змін, проявляють готовність особисто приймати рішення в умовах невизначеності, складних та негативних наслідків, мають більшу свободу в експериментах та демонструють готовність до експериментів та впровадження нових підходів у професійній діяльності, впроваджують нові методики та технології, постійного в пошуку індивідуальних підходів до кожної особи з ООП. Фахівці (консультанти) ІРЦ менше 5 років стажу, які демонструють більшу готовність до ризику, частіше досягають кращих результатів у власній професійній діяльності, в роботі з батьками та особами з ООП.

Специфіка роботи фахівців СЗЗСО/ІРЦ менше 5 років стажу є більш обмеженою через необхідність дотримуватися певних стандартів. Здатність до ризику фахівців СЗЗСО/ІРЦ менше 5 років стажу у введення змін може вплинути на якість спеціальних освітніх послуг, які отримують учні з ООП, тому процес має бути поступовим, спостерігаючи за ефективністю, оцінюванням результатів. Тому, важливо знайти баланс між ризиком впровадження інновацій та необхідністю забезпечення безпеки і добробуту учнів з ООП.

Здатність переживати розрив старих зв'язків у порівнянні експериментальної групи менше 5 років стажу фахівців (консультантів) ІРЦ з експериментальною групою менше 5 років стажу фахівців СЗЗСО/ІРЦ надали нам високі показники фахівців (консультантів) ІРЦ менше 5 років стажу, що пов'язано з особливостями їхньої професійної діяльності, яка передбачає постійну взаємодію з різними категоріями верств

населення та готовність до змін і встановлення нових контактів, швидку адаптацію до нових ситуацій та умов роботи, що передбачає зміни в підходах до роботи з педагогами, батьками та їх дітей, постійного розвитку інклюзивних технологій та змін у законодавстві, освоєння нових методик оцінки розвитку осіб з ООП, а також розроблення індивідуальних програм розвитку (ІПР), які враховують сучасні тенденції в галузі спеціальної педагогіки і психології.

У свою чергу, фахівці СЗЗСО/НРЦ менше 5 років стажу виявилися більш прив'язаними до закладу освіти та колег, тривалими та міцними зв'язками з учнями з ООП та їхніми сім'ями, що пояснює меншу готовність фахівців СЗЗСО/НРЦ до розриву старих зв'язків, що є емоційно складним.

Схильність розглядати варіанти програшу і виграшу у порівнянні експериментальної групи менше 5 років стажу фахівців (консультантів) ІРЦ з експериментальною групою менше 5 років стажу фахівців СЗЗСО/НРЦ виявилася статистично значущою. Фахівці (консультанти) ІРЦ менше 5 років стажу продемонстрували більш високі показники, що свідчить про їхню готовність до альтернативних варіантів вирішення непередбачуваних ситуацій та змін, характерних в роботі ІРЦ. Фахівці (консультанти) ІРЦ постійно стикаються з нестандартними ситуаціями, які вимагають індивідуального підходу та необхідність приймати швидкі та більш обґрунтовані рішення в умовах дефіциту інформації та готові до розгляду варіантів програшу і виграшу, що є важливою характеристикою для ефективної роботи в умовах постійних змін. Для фахівців (консультантів) ІРЦ програш може означати відчуття власної неспроможності, втрату професійної репутації, а виграш є досягненням поставлених цілей, відчуттям власної значущості, задоволеності від роботи, зміцненням довірчих відносин з колегами, іншими фахівцями, батьками та осіб з ООП.

Фахівці СЗЗСО/НРЦ менше 5 років стажу працюють з учнями з більш однорідними потребами і мають більше часу на реабілітацію, що дозволяє їм частіше сприймати відчуття перемоги. Фахівці СЗЗСО/НРЦ часто емоційно прив'язуються до своїх учнів, тому будь-які зміни або невдачі сприймаються як особиста поразка. Вони несуть відповідальність за розвиток і благополуччя учнів з ООП, що збільшує рівень тривоги та

невизначеності і потребує постійного пошуку нових рішень. Тому, створення сприятливих умов роботи, підтримка колег і адміністрації закладу освіти допоможуть фахівцям менше 5 років стажу відчувати себе більш впевнено і досягати кращих результатів.

Рівень тривожності та ригідності у порівнянні експериментальної групи менше 5 років стажу фахівців (консультантів) ІРЦ з експериментальною групою менше 5 років стажу фахівців СЗЗСО/ІРЦ надали нам високі показники фахівців (консультантів) ІРЦ. Це може бути пов'язано з швидким темпом роботи, великим навантаженням та більшою відповідальністю та складністю завдань, які стоять перед фахівцями (консультантами) ІРЦ менше 5 років стажу за результати власної роботи. Відсутність досвіду роботи з новими методиками, складність адаптації до змін, небажання експериментувати, дотримання встановлених правил, страх невдач, труднощі в прийнятті рішень, зниження концентрації та ефективності взаємодії з колегами, батьками осіб з ООП, призводить фахівців (консультантів) ІРЦ менше 5 років стажу до підвищеного рівня тривожності. Тому, ригідність гальмує професійний розвиток, перешкоджає пошуку нових ідей, методів роботи та адаптації до змінних умов, інноваційних підходів, обмежує можливості для самореалізації.

Фахівці СЗЗСО/ІРЦ менше 5 років стажу працюють в більш стабільних умовах, що знижує рівень тривожності, але одночасно сприяє розвитку ригідності. Фахівці СЗЗСО/ІРЦ менше 5 років стажу знаходяться в більш рутинному природному середовищі, яке сприяє розвитку стереотипів та меншій адаптивності до змін, що впливає на ефективність власної роботи, включаючи особистісні характеристики фахівців, специфіку їх професійної діяльності та умови праці. Високий рівень відповідальності за розвиток учнів з ООП, постійний пошук нових методів роботи, недостатня підтримка з боку адміністрації, емоційна виснаженість сприяють підвищенню рівня тривожності. Ригідність перешкоджає пошуку індивідуальних підходів до кожного з учнів з ООП, комунікацій з батьками, колегами, застосуванню новітніх методик та самовдосконаленню як фахівець.

Здатність до амбіверсії у порівнянні експериментальної групи менше 5 років стажу фахівців (консультантів) ІРЦ з експериментальною групою менше 5 років стажу

фахівців СЗЗСО/НРЦ показали нам відмінності, які не є статистично значущими, що підкреслює важливість розвитку комунікативних навичок у фахівців обох категорій, незалежно від сфери їхньої діяльності. Рівень амбіверсії у фахівців (консультантів) ІРЦ та фахівців СЗЗСО/НРЦ менше 5 років стажу досить схожий і не залежить від специфіки їхньої професійної діяльності.

Так, фахівці СЗЗСО/НРЦ менше 5 років стажу більш схильні до індивідуальної роботи та потребують меншої кількості соціальних контактів, але робота з учнями з ООП пов'язана з емоційним навантаженням, є потреба здатності фахівців налаштуватися на індивідуальний темп і стиль спілкування зі своїми учнями, бути ефективними в різних ситуаціях, встановлювати міцні відносини з батьками та їхніми дітьми, колегами, а також постійно професійно розвиватися. Фахівці СЗЗСО/НРЦ менше 5 років стажу більш адаптивні, креативні та впевнені в собі, вони потребують індивідуального підходу до кожного учня з ООП (інтровертні риси), так і здатності до командної роботи (екстравертні риси).

Фахівці (консультанти) ІРЦ менше 5 років стажу часто працюють в більш динамічному середовищі, здатні адаптувати власну поведінку залежно від ситуації, із задоволенням освоюють нові знання та вміння, необхідні для ефективного виконання своїх обов'язків, легко встановлюють контакти та взаємодіють з різними категоріями людей соціального статусу та індивідуальними потребами, які вимагають активної соціальної взаємодії (екстраверсія), глибокого самоаналізу та концентрації (інтроверсія). Узагальнено показники міжособистісного компоненту ПІ фахівців м. 5 р. с. представлено в табл. (Див. дод. В. табл. В.5).

Здатність фахівців до *легкого спілкування* у порівнянні експериментальної групи більше 5 років стажу фахівців (консультантів) ІРЦ з експериментальною групою більше 5 років стажу фахівців СЗЗСО/НРЦ вказують нам на певні відмінності. Фахівці (консультанти) ІРЦ більше 5 років стажу продемонстрували нам високий рівень легкості у спілкуванні, що свідчить про розвиненість комунікативних навичок, які впливають на партнерські відносини з колегами, педагогами закладів освіти, батьками осіб з ООП, іншими верствами населення, що покращує взаємодію всіх учасників освітнього процесу,

соціуму, та створенню інклюзивної освіти. Фахівці СЗЗСО/НРЦ більше 5 років стажу мають обґрунтовані знання в своїй галузі, постійно самостверджуються у власній професійній діяльності, створюють умови для ефективної взаємодії з учнями з ООП та їх батьками, розвивають комунікативні навички фахівців та будують довірчі відносини.

Високий рівень агресивності фахівців у порівнянні експериментальної групи більше 5 років стажу фахівців (консультантів) ІРЦ з експериментальною групою більше 5 років стажу фахівців СЗЗСО/НРЦ показав нам нижчий рівень агресії у фахівців (консультантів) ІРЦ більше 5 років стажу ніж у фахівців СЗЗСО/НРЦ. Дані показники вказують на особливості роботи фахівців в ІРЦ і СЗЗСО/НРЦ, високими вимогами та навантаженням, низькою заробітною платою, конфліктами в колективі, недостатньою підтримкою з боку керівництва, колег, родини. Фахівці більше 5 років стажу використовують всі доступні ресурси для підвищення своєї професійної кваліфікації, беруть участь у тренінгах з управління стресом, емоційного інтелекту, комунікативних навичок, діляться власними почуттями для отримують допомоги з боку колег, психологів.

Тенденція до лідерства фахівців у порівнянні експериментальної групи більше 5 років стажу фахівців (консультантів) ІРЦ з експериментальною групою більше 5 років стажу фахівців СЗЗСО/НРЦ більше виражена у групі фахівців (консультантів) ІРЦ. Так, фахівці (консультанти) ІРЦ більше 5 років стажу швидко адаптуються до змін, сприймають нестандартні ситуації та вирішують їх, впроваджують інноваційні підходи та моделі роботи, генерують нові ідеї, співпрацюють з різними фахівцями, виступають лідерами в створенні інклюзивного простору, організовують співпрацю з іншими педагогами, фахівцями різних інституцій. Робота в СЗЗСО/НРЦ має структуровану налагоджену співпрацю, вони мають глибокі знання в своїй професійній галузі, що дозволяє їм ефективно впроваджувати методики, які відповідають потребам учнів з ООП.

Здатність бути у центрі уваги у порівнянні експериментальної групи більше 5 років стажу фахівців (консультантів) ІРЦ з експериментальною групою більше 5 років стажу фахівців СЗЗСО/НРЦ виражена як в групі фахівців СЗЗСО/НРЦ так й в групі фахівців (консультантів) ІРЦ. Обидві групи фахівців більше 5 років стажу виступають консультантами для батьків осіб з ООП, педагогів закладів освіти та соціальних груп,

мають глибокі знання і власний досвід, застосовують різноманітні форми роботи, впливають на навчальний процес та корекційну складову, їхні поради і методичні рекомендації значно допомагають вчителям закладів освіти освоювати нові методики та підходи до навчання осіб з ООП, що пов'язано з популяризацією інклюзивного навчання.

Здатність легко зав'язувати контакти у порівнянні експериментальної групи більше 5 років стажу фахівців (консультантів) ІРЦ з експериментальною групою більше 5 років стажу фахівців СЗЗСО/ІРЦ згідно з отриманими даними, обидві групи фахівців демонструють досить високий рівень здатності легко встановлювати контакти. Проте, фахівці (консультанти) ІРЦ більше 5 років стажу мають дещо вищий показник, що вказує на встановлення взаємозв'язків між різними соціальними групами, особами з ООП, батьками. У свою чергу, фахівці СЗЗСО/ІРЦ мають достатній досвід та володіють методичними навичками, вміло та чітко формулюють свої думки, доводять потрібну інформацію до колег, батьків, інших фахівців.

Імпульсивність фахівців у порівнянні експериментальної групи більше 5 років стажу фахівців (консультантів) ІРЦ з експериментальною групою більше 5 років стажу фахівців СЗЗСО/ІРЦ виявила незначущі відмінності між двома групами. Фахівці (консультанти) ІРЦ схильні до менш імпульсивних дій у порівнянні з фахівцями СЗЗСО/ІРЦ, що вказує на більш зважені та обдумані рішення фахівців (консультантів), вони зберігають спокій у складних ситуаціях, виважено підходять до прийняття рішень при комплексній оцінці, діагностиці, консультуваннях, адаптації навчальних програм. Імпульсивність фахівців СЗЗСО/ІРЦ більше 5 років стажу проявляється від великого навантаження та змінюється в залежності від умов діяльності, підвищеної відповідальності та стресу, що призводить до емоційного виснаження.

Відкритість фахівців у порівнянні експериментальної групи більше 5 років стажу фахівців (консультантів) ІРЦ з експериментальною групою більше 5 років стажу фахівців СЗЗСО/ІРЦ більш виражена в групі фахівців (консультантів) ІРЦ. Це свідчить про специфіку професійної діяльності, досвіду роботи, знання методів та підходів в комунікаціях з батьками та особами з ООП, колегами та іншими фахівцями, різними соціальними групами. Рівень вираженості відкритості у як у фахівців (консультантів) ІРЦ

більше 5 років стажу так і у фахівців СЗЗСО/НРЦ більше 5 років стажу проявляється в довірі до колег, сталими відносинами між фахівцями, батьками.

Контактність фахівців у порівнянні експериментальної групи більше 5 років стажу фахівців (консультантів) ІРЦ з експериментальною групою більше 5 років стажу фахівців СЗЗСО/НРЦ немає суттєвих відмінностей у рівні контактності, що вказує на ефективність командної роботи, залучення до співпраці як осіб з ООП так і їх батьків, інших фахівців різних інституцій, чіткого донесення інформації для успішної професійної діяльності та розвитку інклюзивної освіти. Контактність фахівців ІРЦ і СЗЗСО/НРЦ допомагає налагодити нові соціальні зв'язки, довірчі відносини між різними соціальними структурами, що призводить до нових контактів, вирішенню різних питань в контексті роботи з учнями з ООП, наданні батькам методичної допомоги, створенню інклюзивного середовища.

Схильність судити людей за зовнішнім виглядом у порівнянні експериментальної групи більше 5 років стажу фахівців (консультантів) ІРЦ з експериментальною групою більше 5 років стажу фахівців СЗЗСО/НРЦ відповідно до проведеного дослідження, ми виявили, що фахівці, які працюють більше 5 років у своїй сфері, мають більш високу здатність до об'єктивного та професійного підходу до оцінки осіб з ООП, їх батьків та взагалі, оточуючих, уникаючи поверхових суджень про їх зовнішність, розуміючи, що зовнішність не завжди є вказівником особистісних характеристик чи здібностей осіб. Досвід роботи фахівців більше 5 років допомагає зрозуміти важливість адаптації до індивідуальних потреб осіб, але в деяких випадках фахівці можуть більше фокусуватися на зовнішніх проявах існуючих проблем, пов'язаних з фізичними, емоційними станами та специфічними рисами вигляду. Так, фахівці більше 5 років стажу більш досвідчені та розуміють, що зовнішність не відображає внутрішні якості осіб, і тому фахівці більше схильні зосереджуватися на потребах і можливостях осіб, а не на їх зовнішніх ознаках. Це сприяє для створення інклюзивного середовища, де всі почуваються прийнятими, незалежно від їхніх відмінностей.

Спрямованість на світ власних переживань у порівнянні експериментальної групи більше 5 років стажу фахівців (консультантів) ІРЦ з експериментальною групою більше 5

років стажу фахівців СЗЗСО/ІРЦ ми отримали високий рівень в групі фахівців (консультантів) ІРЦ. Фахівці (консультантів) ІРЦ більше 5 років стажу мають більше досвіду роботи з різними категоріями осіб, батьків та їх дітей з ООП, і відповідно до професійної діяльності, вони здатні краще керувати власними емоціями та фокусуватися на потребах осіб, що пов'язано з необхідністю розуміти їх стан, будувати з ними довірчі відносини з метою забезпечення ефективної допомоги.

Фахівці СЗЗСО/ІРЦ більше 5 років стажу в своїй професійній діяльності більш структуровані, що призводить до більшої спрямованості на зовнішні завдання. Вони вміють зберігати внутрішню рівновагу та ефективність професійних обов'язків, що є позитивним фактором в їх професійній діяльності для результативної роботи з учнями з ООП та отриманні задоволення від власної роботи.

Малоконтактність, або низька соціальна активність у порівнянні експериментальної групи більше 5 років стажу фахівців (консультантів) ІРЦ з експериментальною групою більше 5 років стажу фахівців СЗЗСО/ІРЦ ми отримали незначні відмінності, що свідчить про схожість у підходах в роботі обох груп, особливостями професійної адаптації фахівців, специфікою їх роботи та індивідуальними стилями взаємодії з учнями та особами з ООП, їх батьками, соціумом. У фахівців обох груп може відмічатися емоційне виснаження, втома, що призводить до малоконтактності, як способу збереження власних емоційних сил для підтримки професійної ефективності. Фахівці можуть обмежити соціальні контакти поза роботою, щоб не виснажити себе додатково, проявляють обережність у соціальних взаємодіях, обирають час для себе, використовують емоційну дистанцію як механізм самозахисту. Але все залежить від індивідуальних якостей, як фахівці адаптуються до вимог власної професії й можуть краще справлятися з емоційними навантаженнями, що дозволяє їм зберігати професіоналізм та уникати надмірної витрати емоційних ресурсів.

Здатність бути мовчазним у порівнянні експериментальної групи більше 5 років стажу фахівців (консультантів) ІРЦ з експериментальною групою більше 5 років стажу фахівців СЗЗСО/ІРЦ на основі проведеного дослідження ми отримали незначні відмінності в показниках, що підтверджує спільні характеристики професійної діяльності.

Фахівці (консультанти) ІРЦ більше 5 років стажу та фахівці СЗЗСО/НРЦ більше 5 років стажу здатні бути мовчазними для збереження власних сил, емоційної дистанції та запобігання вигорання при виснаженості, але фахівці ведуть більше відкриті комунікації, постійно взаємодіють з учасниками освітнього процесу, що обмежує здатність бути мовчазними.

Схильність важко встановлювати нові знайомства у порівнянні експериментальної групи більше 5 років стажу фахівців (консультантів) ІРЦ з експериментальною групою більше 5 років стажу фахівців СЗЗСО/НРЦ ми отримали схожі результати. Фахівці (консультанти) ІРЦ менше 5 років стажу та фахівці СЗЗСО/НРЦ менше 5 років стажу, відповідно до вимог професійної діяльності, мають великий простір соціальних зв'язків, великою кількістю взаємодій та соціальних контактів, що обумовлюється встановленням нових знайомств (учні, батьки, колеги, фахівці закладів освіти, служби, громада). Виникнення схильності до труднощів у встановленні нових знайомств може бути зумовлено емоційним виснаженням і потребою у відновленні ресурсів після інтенсивної роботи, що і призводить до соціальної ізоляції.

Здатність до ризику у порівнянні експериментальної групи більше 5 років стажу фахівців (консультантів) ІРЦ з експериментальною групою більше 5 років стажу фахівців СЗЗСО/НРЦ ми отримали результати, що показали здатність до ризику вищою у фахівців (консультантів) ІРЦ. Фахівці (консультанти) ІРЦ більше 5 років стажу працюють з різними категоріями осіб з ООП і їх батьками, проводять комплексні оцінки, формують висновок, що вимагає високого рівня індивідуалізації підходів, готовності до експериментування з новими методами, інноваційними підходами, адаптацією та модифікацією програм навчання, стикаються з різноманітними та складними ситуаціями, де немає єдиного правильного рішення. Фахівці (консультанти) ІРЦ змушені шукати нетрадиційні підходи та приймати рішення, що стимулює їх до здатності до ризику.

Фахівці СЗЗСО/НРЦ більше 5 років працюють у більш стабільних і структурованих умовах, використовують перевірені і стандартизовані методи навчання, що знижує потребу в експериментах або прийнятті ризикованих рішень, оскільки основна увага зосереджена на реалізації існуючих програм і досягненні стабільних результатів.

Здатність переживати розрив старих зв'язків у порівнянні експериментальної групи більше 5 років стажу фахівців (консультантів) ІРЦ з експериментальною групою більше 5 років стажу фахівців СЗЗСО/НРЦ ми отримали фактично однакові показники. Фахівці (консультанти) ІРЦ і фахівці СЗЗСО/НРЦ більше 5 років стажу в роботі з великою кількістю як осіб з ООП так й з дорослими (батьки осіб, колеги, різні соціальні інституції) більш здатні до збереження професійної дистанції, вміють заводити нові зв'язки, адаптуватися до змін та ситуацій, що дозволяє легше переживати розриви зв'язків, і це впливає на професійний та особистісний розвиток фахівців обох груп.

Схильність розглядати варіанти програшу і виграшу у порівнянні експериментальної групи більше 5 років стажу фахівців (консультантів) ІРЦ з експериментальною групою більше 5 років стажу фахівців СЗЗСО/НРЦ маємо статичні показники, що зумовлено специфікою професійної діяльності фахівців обох груп. Фахівці обох груп змушені обмірковувати можливі варіанти у власних підходах до ситуацій в роботі, оцінюють свою діяльність, шукають різні підходи в роботі, що пов'язано з необхідністю застосовувати нові методи, методики, враховують як позитивні, так і негативні наслідки своїх рішень, що не завжди гарантують бажаний результат. Тому, у фахівців обох груп більше 5 років стажу існує схильність розглядати варіанти програшу і виграшу, оцінювати можливі результати, аналізувати власні підходи в професійній діяльності чи це принесе успіх чи матиме непередбачувані або негативні наслідки.

Рівень тривожності та ригідності у порівнянні експериментальної групи більше 5 років стажу фахівців (консультантів) ІРЦ з експериментальною групою більше 5 років стажу фахівців СЗЗСО/НРЦ надали нам статичні результати. Фахівці обох груп можуть відчувати вищий рівень тривожності, оскільки їхня професійна діяльність постійно зв'язана з прийняттям складних рішень, пошуком індивідуальних підходів до кожної особи з ООП та їх батьків, реагуванням на різноманітні непередбачувані ситуації, швидкою адаптацією до нових викликів, відчуттям необхідності досягнень високих результатів у роботі. Це призводить до постійних стресів, підвищувати рівень тривожності.

Ригідність у фахівців обох груп менш виражена, оскільки їхня діяльність потребує високого рівня адаптації до індивідуальних особливостей кожної особи з ООП та їх батьків, викликів сучасності, змін в законодавчих документів, вимог у професійному розвитку.

Здатність до амбіверсії у порівнянні експериментальної групи більше 5 років стажу фахівців (консультантів) ІРЦ з експериментальною групою більше 5 років стажу фахівців СЗЗСО/НРЦ ми отримали незначущі розбіжності. Рівень амбіверсії у фахівців (консультантів) ІРЦ та фахівців СЗЗСО/НРЦ більше 5 років стажу досить схожий.

Фахівці (консультанти) ІРЦ більше 5 років стажу, відповідно до умов роботи, постійно стикаються з ситуаціями які потрібно швидко оцінювати, що потребує гнучкості та адаптації, потребують пошуку індивідуального підходу до осіб з ООП, адаптують свої методи роботи, поєднують різні стилі роботи, тому їх здатність до амбіверсії добре розвинена.

Фахівці СЗЗСО/НРЦ більше 5 років стажу у специфічних ситуаціях демонструють адаптивність, мають вміння поєднувати активні методи допомоги, у роботі працювати з учнями з ООП, які мають дуже специфічні потреби або стикаються з кризовими ситуаціями, проявляється здатність до амбіверсії, що приводить до успіху. Узагальнено показники міжособистісного компоненту в фахівців б. 5 р. с. представлено в табл. (Див. дод. В. табл. В.6).

2.2.4. Контекстуальний компонент професійної ідентичності фахівців (консультантів) інклюзивно-ресурсних центрів

Особливості контекстуального компоненту експериментальної групи менше 5 років стажу фахівців (консультантів) ІРЦ та експериментальної групи менше 5 років стажу фахівців СЗЗСО/НРЦ; експериментальної групи більше 5 років стажу фахівців (консультантів) ІРЦ у та експериментальної групи більше 5 років стажу фахівців СЗЗСО/НРЦ було досліджено за методикою «Рівень самоконтролю» М. Снайдера [138].

Основним із критерієм успішності професійної діяльності фахівців (консультантів) ІРЦ був ступінь розвитку контекстуального компонента, а саме: стійкість поведінки; схильність за доцільне змінюватися залежно від ситуації; здатність до щирого розкриття у спілкуванні (прямоплінійність); схильність до щирості (не витримані в своїх емоційних виявах); здатність зважати на оточення; легко входить в будь-яку роль, гнучко реагує на зміну ситуації; схильність відчувати та передбачати враження, яке справляє на оточення.

Стійкість поведінки у порівнянні експериментальної групи менше 5 років стажу фахівців (консультантів) ІРЦ з експериментальною групою менше 5 років стажу фахівців СЗЗСО/НРЦ виражена високим, достатнім, середнім рівнем у фахівців (консультантів) ІРЦ, тоді як більше виражені показники достатнього, середнього рівня та мають малі показники високого та низького рівня у фахівців СЗЗСО/НРЦ.

Фахівці (консультанти) ІРЦ менше 5 років стажу демонструють вищі показники стійкості до стресу та здатність ефективно справлятися зі стресовими ситуаціями, непередбачуваними змінами в робочому середовищі. Фахівцям (консультантам) доводиться часто змінювати свої підходи і методи роботи, сприймати нові умови, що розвиває високу схильність до адаптації, необхідністю постійного навчання та самовдосконалення, різноманітними запитами, що створюють високе навантаження на фахівців (консультантів), яке пов'язано з особливостями роботи в ІРЦ, що і вимагає стабільності. Стійкість поведінки дозволяє фахівцям (консультантам) ІРЦ менше 5 років стажу забезпечувати індивідуальний підхід до батьків та осіб з ООП, колег, інших фахівців та досягати кращих результатів у професійній діяльності.

Фахівці СЗЗСО/НРЦ менше 5 років стажу працюють з більш стабільним (з порушеннями слуху, зору, мовлення, опорно-рухового апарату, інтелектуальними) контингентом учнів з ООП, у структурованому середовищі з чітко визначеними програмами та методами, але стикаються зі складними непередбачуваними випадками, які вимагають швидкої реакції, і повинні бути готові до змін, пов'язаних як з розвитком їх учнів з ООП, так й зі зміною навчальних програм, умов роботи, що вимагає високого рівня емоційної стійкості.

Схильність за доцільне змінюватися залежно від ситуації у порівнянні експериментальної групи менше 5 років стажу фахівців (консультантів) ІРЦ з експериментальною групою менше 5 років стажу фахівців СЗЗСО/НРЦ ми отримали дещо вищі показники у фахівців (консультантів) ІРЦ, що пов'язано з особливостями роботи в ІРЦ. Вони готові до змін в діяльності ІРЦ, здатні адаптуватися до нових умов та викликів спеціальної освіти та сучасності, що пов'язано з постійною динамікою інформаційного середовища та необхідністю швидко реагувати на нові запити відвідувачів (консультування, надання методичної допомоги, рекомендацій), більш ефективно вирішують нестандартні завдання. Фахівці (консультанти) ІРЦ менше 5 років стажу готові освоювати нові та поглиблювати власні знання, саморозвиватися, переглядати свої обов'язки та взаємодіяти з колегами.

Бажання змінюватися стимулює фахівців СЗЗСО/НРЦ менше 5 років стажу до постійного навчання та вдосконалення своїх знань, умінь, нових підходів та методів роботи, які створюють більш динамічне та цікаве навчальне спеціальне середовище, що стимулює пізнавальну активність учнів з ООП. Фахівці СЗЗСО/НРЦ менше 5 років стажу вважають за потрібне змінювати власну поведінку, постійно адаптуватися до індивідуальних потреб учнів з ООП та змінювати ставлення до них, активно налагоджувати комунікації з батьками та колегами, що сприяє створенню атмосфери взаємоповаги та співпраці між учителями, учнями з ООП та батьками.

Здатність до щирого розкриття у спілкуванні (прямолінійність) у порівнянні експериментальної групи менше 5 років стажу фахівців (консультантів) ІРЦ з експериментальною групою менше 5 років стажу фахівців СЗЗСО/НРЦ має статистично значущу різницю. Так, специфіка роботи фахівців (консультантів) ІРЦ менше 5 років стажу обумовлена необхідністю більш прямого спілкування, вони демонструють схильність до прямолінійності в спілкуванні з колегами та батьками осіб з ООП, педагогами закладів освіти, відкрито висловлюють власні думки, почуття та переконання, що забезпечує більш чітке розуміння донесеної інформації, дозволяє уникнути непорозумінь, ефективніше вирішувати проблеми та сприяє побудові довірчих відносин. Таким чином, реалізуються рекомендації, висвітлені у Висновках про комплексну

психолого-педагогічну оцінку розвитку осіб з ООП, відбувається командна робота з виконання поставлених цілей в індивідуальній програмі розвитку (ІПР), створюється інклюзивний простір.

Фахівці СЗЗСО/НРЦ менше 5 років стажу, працюючи з учнями з певними порушеннями, більш стримані у власних висловлюваннях з учнями з ООП та їх батьками, дотримуються обережності у виборі висловів та підходів. Фахівці СЗЗСО/НРЦ менше 5 років стажу демонструють обережність до прямого вираження власних думок і почуттів, використовують більш чіткі формулювання, що є специфікою їх професійної діяльності.

Схильність до щирості (не витримані в своїх емоційних виявах) у порівнянні експериментальної групи менше 5 років стажу фахівців (консультантів) ІРЦ з експериментальною групою менше 5 років стажу фахівців СЗЗСО/НРЦ виявлено суттєві відмінності, які вказують на те, що фахівці (консультанти) ІРЦ менше 5 років стажу частіше виражають власні емоції відкрито і безпосередньо, ніж фахівці СЗЗСО/НРЦ. Це обумовлено активною професійною діяльністю фахівців (консультантів) ІРЦ менше 5 років стажу, швидкою зміною видів діяльності, великим навантаженням в роботі та обсягом інформації, що отримується як від керівництва, колег, педагогічних фахівців закладів освіти, так й від батьків осіб з ООП. Наскільки відкрито і щиро спілкуються фахівці (консультанти) ІРЦ менше 5 років стажу, дозволяє ефективніше будувати взаємовідносини з ними, від їхньої емоційної відкритості буде залежати вирішення організації інклюзивного навчання в закладах освіти для осіб з ООП, налагодження контактів між батьками та педагогічними фахівцями, зростає зміцнення довіри та створення більш теплої та дружньої атмосфери.

Фахівці СЗЗСО/НРЦ менше 5 років стажу забезпечують інформаційну підтримку освітнього процесу, зазвичай працюють у більш сталому та специфічному середовищі, дотримуються норм і правил в режимі дня життєдіяльності учнів з ООП, що потребує чітких інструкцій, направляючої допомоги, забезпечення дотримання дисципліни, створюючи атмосферу довіри і відкритості намагаються контролювати поведінку своїх учнів з ООП.

Здатність зважати на оточення у порівнянні експериментальної групи менше 5 років стажу менше 5 років стажу фахівців (консультантів) ІРЦ з експериментальною групою менше 5 років стажу фахівців СЗЗСО/НРЦ виявили суттєві відмінності. Фахівці (консультанти) ІРЦ менше 5 років стажу вимагають більш глибокого розуміння соціального контексту та індивідуальних потреб осіб з ООП та їх батьків, педагогічних фахівців закладів освіти, адміністрації, інших соціальних груп, що потребує вмінь чітко та зрозуміло висловлювати власні думки, слухати інших, розуміти їхню точку зору, вирішувати конструктивно конфліктні ситуації, створювати позитивну атмосферу, в якій відвідувачі почуватимуться комфортно та довірливо. Здатність зважати на оточення дозволяє фахівцям (консультантам) ІРЦ менше 5 років стажу надавати індивідуальні консультації, методичні поради, підбирати інформацію, яка найбільше відповідатиме запитам відвідувачів.

Фахівці СЗЗСО/НРЦ менше 5 років стажу працюють з більш вузькою категорією (учні з ООП та їхні сім'ї), що дозволяє створити сприятливе середовище для навчання, забезпечити ефективну взаємодію з учнями з ООП та їхніми батьками, сприяти досягненню поставлених цілей закладом освіти. Фахівці СЗЗСО/НРЦ менше 5 років стажу мають здатність адаптувати свою поведінку до умов праці в спеціальному середовищі, створювати сприятливу атмосферу в класі і будувати довірчі відносини з учнями з ООП.

Легко входить в будь-яку роль, гнучко реагує на зміну ситуації у порівнянні експериментальної групи стажу менше 5 років стажу фахівців (консультантів) ІРЦ з експериментальною групою менше 5 років стажу фахівців СЗЗСО/НРЦ показали стабільні показники. Фахівці обох груп здатні пристосовуватися до нових обставин і змінювати власні стратегії, адаптуватися до нових умов роботи, змінювати власні підходи та методи залежно від ситуації, можуть швидко переорієнтуватися на нові завдання. Взаємодія з різними верствами населення буде ефективні соціальні відносини, які впливають на результативність професійної діяльності, іміджу та матеріальної бази ІРЦ і СЗЗСО/НРЦ, покращують якість життя осіб з ООП. Фахівці ІРЦ і СЗЗСО/НРЦ вміють зберігати спокій в складних ситуаціях, використовують індивідуальні підходи до потреб та можливостей осіб з ООП у навчанні та розвитку, наданні корекційно-розвиткових послуг, допомагають

розвивати їх таланти, навички спілкування та самостійності. Фахівці ІРЦ і СЗЗСО/НРЦ тісно співпрацюють між собою та з іншими фахівцями закладів освіти: логопедами, дефектологами, психологами, реабілітологами, корекційними педагогами, медичними фахівцями, службами, товариствами.

Схильність відчувати та передбачати враження, яке справляє на оточення у порівнянні експериментальної групи менше 5 років стажу фахівців (консультантів) ІРЦ з експериментальною групою менше 5 років стажу фахівців СЗЗСО/НРЦ високий рівень спостерігається у фахівців (консультантів) ІРЦ, тоді як серед фахівців СЗЗСО/НРЦ переважають середній та достатній рівні розвитку даної характеристики. Фахівці (консультанти) ІРЦ менше 5 років стажу виконують широкий спектр завдань: комплексна оцінка, діагностика, консультування, корекційно-розвиткові заняття, методична допомога та надання рекомендацій закладам освіти щодо розроблення ІПР осіб з ООП, організація інклюзивного освітнього процесу, визначення потреби в асистенті вчителя/вихователя, асистенті учня та/або супроводі осіб з ООП в інклюзивному класі (групі), категорії (типу) особливих освітніх потреб (труднощів), ступеня їх прояву та рівня підтримки осіб з ООП в закладах освіти, участі в діяльності команди психолого-педагогічного супроводу осіб з ООП; семінарах, тренінгах, майстер-класах, обміну досвідом, залучення (у разі потреби) фахівців (консультантів) ІРЦ у засіданнях психолого-педагогічного консилиуму в СЗЗСО/НРЦ; інформування громади про діяльність ІРЦ та взаємодія з місцевими органами виконавчої влади, органами місцевого самоврядування, закладами освіти, закладами охорони здоров'я, закладами (установами) соціального захисту населення, службами у справах дітей, громадськими організаціями тощо; ведення обліку осіб, які звернулися до ІРЦ, шляхом формування їх електронного переліку в АС «ІРЦ» за формою; підготовка звітної та аналітичної інформації про результати діяльності ІРЦ. Робота в ІРЦ пов'язана з постійними змінами та несподіванками. Часто фахівці (консультанти) ІРЦ менше 5 років стажу працюють у команді з іншими спеціалістами, що вимагає вміння координувати власну діяльність, підлаштовуватися під інших осіб та налагоджувати взаємодію з ними.

Фахівці СЗЗСО/ІРЦ менше 5 років стажу зазвичай мають більш чітко визначені ролі та функції, вони працюють з однією категорією учнів з ООП і можуть розвивати більш глибокі знання в своїй галузі, протягом тривалої взаємодії зі стабільною групою учнів з ООП та батьків, мають можливість краще вивчити їх особливості та встановити міцніші відносини, мають більш глибоке розуміння емоційних станів своїх учнів з ООП та їхніх батьків, між ними виникає міцна довіра, що дозволяє будувати більш відкриті відносини, які допомагають учням з ООП відчувати себе в безпеці в навчальному середовищі. На відміну від фахівців (консультантів) ІРЦ менше 5 років стажу, зміни у роботі фахівців СЗЗСО/ІРЦ зазвичай відбуваються більш поступово, що дозволяє їм краще підготуватися до них. Узагальнено показники контекстуального компоненту ПІ фахівців м. 5 р. с. представлено в табл. (Див. дод. В. табл. В.7).

Стійкість поведінки у порівнянні експериментальної групи більше 5 років стажу фахівців (консультантів) ІРЦ з експериментальною групою більше 5 років стажу фахівців СЗЗСО/ІРЦ показали фактично однакові результати, що вказує на досвід та специфіку роботи фахівців обох груп. Фахівці (консультанти) ІРЦ та фахівці СЗЗСО/ІРЦ більше 5 років стажу в своїй професійній діяльності часто стикаються з непередбачуваними ситуаціями з боку батьків і їх дітей, з емоційними і психологічними викликами, складними емоційними станами осіб з ООП, що вимагає постійної адаптації та стабільності в таких умовах і підходах до роботи. Стійкість поведінки проявляється в здатності фахівців обох груп не піддаватися емоціям у складних ситуаціях, зберігати професіоналізм, впевненість, залишатися спокійними та рішучими, знаходити шляхи для розв'язання проблем.

Схильність за доцільне змінюватися залежно від ситуації у порівнянні експериментальної групи більше 5 років стажу фахівців (консультантів) ІРЦ з експериментальною групою більше 5 років стажу фахівців СЗЗСО/ІРЦ ми отримали дещо вищі показники у фахівців (консультантів) ІРЦ, що пов'язано з особливостями роботи в ІРЦ. Фахівці (консультанти) ІРЦ більше 5 років стажу мають вищу схильність до адаптації в різних ситуаціях, що обумовлюється постійними змінами на різні ситуації з особами з ООП під час проведення комплексних оцінок. Фахівці (консультанти) ІРЦ

демонструють більшу схильність до змін, що свідчить про високу їх гнучкість і адаптивність.

Фахівці СЗЗСО/ІРЦ менше 5 років стажу в професійній діяльності мають більш стабільний підхід, тому вони менше схильні до змін, що і вказує на менш виражену потребу в гнучкості в порівнянні з фахівцями (консультантами) ІРЦ.

Здатність до щирого розкриття у спілкуванні (прямолінійність) у порівнянні експериментальної групи більше 5 років стажу фахівців (консультантів) ІРЦ з експериментальною групою більше 5 років стажу фахівців СЗЗСО/ІРЦ не мають статистичної значущої різниці. Фахівці обох груп більше 5 років стажу мають встановлювати тісну співпрацю з батьками осіб з ООП, бути здатними до відкритого спілкування з ними, що включає складні теми для обговорення про особливості розвитку їхніх дітей, потреби та можливі труднощі в процесі навчання. Така відкритість необхідна для створення довірливих відносин між фахівцями (консультантами) ІРЦ та батьками з метою створення належної підтримки особам з ООП.

Фахівці СЗЗСО/ІРЦ більше 5 років стажу по мірі особливостей в професійній діяльності та умов роботи менш прямолінійні, так як їм необхідно підтримувати стабільність і комфорт у навчальному процесі, що передбачає взаємодію з учнями з ООП, які потребують більш чутливого підходу до спілкування.

Схильність до щирості (не витримані в своїх емоційних виявах) у порівнянні експериментальної групи більше 5 років стажу фахівців (консультантів) ІРЦ з експериментальною групою більше 5 років стажу фахівців СЗЗСО/ІРЦ виявлено несуттєві відмінності. Фахівці СЗЗСО/ІРЦ більше 5 років стажу забезпечують створення стабільного середовища для учнів з ООП, що потребує контролю емоцій та підтримки стабільної атмосфери у класі, під час занять, перерв, тому фахівці обережні в емоційних виявах та стримані в спілкуванні.

Фахівці (консультанти) ІРЦ більше 5 років стажу мають більш виражену схильність до щирих емоційних виявів у спілкуванні з батьками осіб з ООП, колегами, що пов'язано з емоційним втручанням у ситуації, які вимагають відкритого і чесного спілкування, їм потрібно бути відвертими та відкритими, щоб донести важливу інформацію до батьків і

колег. Інколи відкритість фахівців обох груп може проявлятися у емоційних виявах, оскільки робота з особами з ООП часто буває емоційно складною.

Здатність зважати на оточення у порівнянні експериментальної групи більше 5 років стажу фахівців (консультантів) ІРЦ з експериментальною групою більше 5 років стажу фахівців СЗЗСО/НРЦ не мають статистично значимих відмінностей. Фахівці (консультанти) ІРЦ більше 5 років стажу мають високу здатність до зважання на оточення, оскільки вони працюють з особами з ООП, потребують індивідуального підходу, врахування індивідуальних потреб і можливостей. Фахівці (консультанти) постійно взаємодіють з батьками осіб з ООП, іншими учасниками навчального процесу, та з різними фахівцями. Враховуючи специфіку роботи, фахівцям (консультантам) важливо адаптувати власні дії відповідно до реакцій і потреб оточення.

Фахівці СЗЗСО/НРЦ більше 5 років стажу працюють у більш структурованих умовах, де специфіка діяльності більш передбачувана і стабільна, працюють з учнями, які мають освітні та психологічні потреби, і тому їм важливо враховувати умови, в яких вони працюють. Фахівці СЗЗСО/НРЦ повинні проявляти уважність до оточення, в якому відбувається навчання, до особливостей поведінки учнів з ООП та їх взаємодії з однолітками і вчителями.

Легко входить в будь-яку роль, гнучко реагує на зміну ситуації у порівнянні експериментальної групи стажу більше 5 років стажу фахівців (консультантів) ІРЦ з експериментальною групою більше 5 років стажу фахівців СЗЗСО/НРЦ показали стабільні показники. Фахівці (консультанти) ІРЦ більше 5 років стажу здійснюють свою діяльність з особами, які мають різноманітні освітні та психологічні потреби, що вимагає високої гнучкості та здатності швидко змінювати підходи залежно від ситуацій/адаптуватися до ситуацій. Фахівці СЗЗСО/НРЦ більше 5 років стажу у порівнянні з фахівцями (консультантами) ІРЦ, здійснюють свою діяльність у більш структурованому середовищі з визначеними навчальними програмами та групами учнів з ООП, що є менш змінними, порівняно з умовами роботи в ІРЦ.

Схильність відчувати та передбачати враження, яке справляє на оточення у порівнянні експериментальної групи більше 5 років стажу фахівців (консультантів) ІРЦ з

експериментальною групою більше 5 років стажу фахівців СЗЗСО/НРЦ показали незначні відмінності. Через різноманітність аудиторій фахівці (консультанти) ІРЦ більше 5 років стажу швидко оцінюють ситуацію та підлаштовують власні комунікації під конкретних співрозмовників, здатність співпереживати іншим людям допомагає фахівцям (консультантам) ІРЦ краще розуміти потреби та почуття відвідувачів. Така якість є надзвичайно важливою для ефективної роботи в інклюзивному освітньому середовищі, оскільки вона дозволяє фахівцям (консультантам) забезпечити індивідуальний підхід до кожної особи з ООП. Фахівці (консультанти) повинні вміти прогнозувати, як їхні рішення та комунікації будуть сприйняті при розмовах із батьками про труднощі в розвитку їх дітей з ООП, важливо передбачити, чи викличе така розмова стрес або занепокоєння, і відповідно коригувати тон, стратегію та підхід до комунікацій.

Фахівці СЗЗСО/НРЦ більше 5 років стажу повинні бути здатними оцінювати, як їхні дії сприймаються іншими, так як вони працюють у більш стандартизованих умовах, де комунікація менш емоційно насичена. Чим більше досвіду, тим легше фахівцям обох груп розуміти, як їх слова та дії впливають на інших. Узагальнено показники контекстуального компоненту ПІ фахівців б. 5 р. с. представлено в табл. (Див. дод. В. табл. В.8).

2.2.5. Адаптивний компонент професійної ідентичності фахівців (консультантів) інклюзивно-ресурсних центрів

Особливості адаптивного компоненту експериментальної групи менше 5 років стажу фахівців (консультантів) ІРЦ та експериментальної групи менше 5 років стажу фахівців СЗЗСО/НРЦ; експериментальної групи більше 5 років стажу фахівців (консультантів) ІРЦ та експериментальної групи більше 5 років стажу фахівців СЗЗСО/НРЦ було досліджено за методикою «Методика для виявлення адаптованості/не адаптованості особистості» К. Роджерса [139].

Основним із критерієм успішності професійної діяльності фахівців (консультантів) ІРЦ був ступінь розвитку адаптивного компонента, а саме: пристосованість/непристосованість до умов навколишнього соціального середовища;

збереження здатності до подальшого розвитку і змін; здатність змінювати звички/формувати нові навички; здатність розвивати уміння, що допомагають в нових умовах; схильність до соціально-психологічної гнучкості зі зміною ситуації; схильність продовжувати жити так, як жили раніше (відставання від соціального оточення, зазнає багато труднощів).

Пристосованість/непристосованість до умов навколишнього соціального середовища у порівнянні експериментальної групи менше 5 років стажу фахівців (консультантів) ІРЦ з експериментальною групою менше 5 років стажу фахівців СЗЗСО/НРЦ високий рівень спостерігається у фахівців (консультантів) ІРЦ, тоді як серед фахівців СЗЗСО/НРЦ переважають середній рівень розвитку даної характеристики. Фахівці (консультанти) ІРЦ менше 5 років стажу не завжди готові до взаємодії з різними групами людей (батьками, педагогами закладів освіти, іншими фахівцями різних інституцій), оскільки їхня робота пов'язана з різними закладами освіти, особами з різними потребами та батьками з різними очікуваннями, але специфіка і ритм роботи в ІРЦ стимулює фахівців (консультантів) до швидкої адаптації в змінах та умовах навколишнього соціального середовища, у законодавстві, освітніх програмах та інших зовнішніх факторах.

Фахівці СЗЗСО/НРЦ менше 5 років стажу працюють у більш стабільному середовищі, добре знають своїх учнів з ООП та їхніх батьків, мають вузьку спеціалізацію (наприклад, логопед, дефектолог), що дозволяє їм поглиблено вивчати свою галузь та мати глибокі знання про особливості розвитку своїх учнів з певними видами порушень та ефективні методи їх корекції. Фахівці СЗЗСО/НРЦ менше 5 років стажу прагнуть до самовдосконалення, беруть участь у професійних спільнотах та відкриті до змін. Успішна робота фахівців СЗЗСО/НРЦ з учнями з ООП та їхніми батьками сприяє підвищенню престижу закладу освіти та залученню нових учнів з ООП.

Обидва типи фахівців ІРЦ і СЗЗСО/НРЦ мають свої сильні сторони і стикаються з різними викликами. Фахівці (консультанти) ІРЦ менше 5 років стажу демонструють високу адаптивність і комунікабельність, тоді як фахівці спеціальних шкіл мають більш глибокі знання у своїй галузі.

Пристосованість фахівців (консультанти) ІРЦ менше 5 років стажу та фахівців СЗЗСО/НРЦ менше 5 років стажу до умов навколишнього соціального середовища є важливою характеристикою, яка впливає на успішність їхньої професійної діяльності, розробці рекомендацій, створенню більш сприятливих умов для роботи та покращенню якості надання освітніх та корекційних послуг.

Збереження здатності до подальшого розвитку і змін у порівнянні експериментальної групи менше 5 років стажу фахівців (консультантів) ІРЦ з експериментальною групою менше 5 років стажу фахівців СЗЗСО/НРЦ більше виражена високим та достатнім рівнем у фахівців (консультантів) ІРЦ, тоді як більше виражені показники достатнього і середнього рівня у фахівців СЗЗСО/НРЦ.

Здатність збереження до подальшого розвитку і змін у фахівців (консультантів) ІРЦ менше 5 років стажу є найважливішим в професійній діяльності з метою ефективної роботи в динамічному освітньому середовищі, де постійно з'являються нові методики, технології та підходи до інклюзивної освіти, що дозволяє фахівцям (консультантам) адаптуватися до нових викликів, впроваджувати інноваційні методи роботи, забезпечувати якісну підтримку осіб з ООП. Вони мають бути готовими до постійного навчання та вдосконалення своїх знань і навичок, експериментів та впроваджень нових підходів, вміти співпрацювати, обмінюватися досвідом та вчитися один в одного.

Фахівці СЗЗСО/НРЦ менше 5 років стажу часто завдяки тривалій роботі зі схожими учнями з ООП, накопичують власний досвід зі стабільним розвитком, який допомагає їм ефективніше працювати; вони можуть бути більш консервативними у своїх підходах в професійній діяльності, оскільки звикли до сталих методів роботи, де зміни відбуваються не так часто. Для того щоб, фахівці СЗЗСО/НРЦ менше 5 років стажу могли постійно розвиватися, самовдосконалюватися, необхідно забезпечувати доступ до нових знань і технологій, проходженню курсів підвищення кваліфікаційного рівня, відвідування різномасштабних заходів.

Здатність змінювати звички/формулювати нові навички у порівнянні експериментальної групи менше 5 років стажу фахівців (консультантів) ІРЦ з експериментальною групою менше 5 років стажу фахівців СЗЗСО/НРЦ більше виражена

високим та достатнім рівнем у фахівців (консультантів) ІРЦ, тоді як більше виражені показники достатнього і середнього рівня у фахівців СЗЗСО/ІРЦ.

Постійні зміни в законодавчих документах, поява нових методик, підходів і технологій в інклюзивній освіті, вимагають від фахівців (консультантів) ІРЦ менше 5 років стажу більшої здатності до змін отриманих знань та умінь, формуванню нових навичок і звичок, що актуально діє в командній роботі, створенні інклюзивного навчання та відповідного безбар'єрного та доступного середовища, консультативній та корекційній діяльності, що потребує постійної адаптації до змінних умов, роботи з особами з різними порушеннями, а також через необхідність швидко освоювати нові методи та підходи як в індивідуальній роботі так й в інклюзивному навчанні. Фахівці (консультанти) ІРЦ менше 5 років стажу готові до швидких змін у мисленні, зміни сприйняття умов діяльності, та готові до експериментів, що дозволяє їм швидше адаптуватися до нових умов роботи та мають більше можливостей для професійного зростання та зайняття лідерських позицій.

Фахівці СЗЗСО/ІРЦ менше 5 років стажу дотримуються більш традиційних підходів, але намагаються вчитися новому, прагнуть до саморозвитку, створюють індивідуальні траєкторії розвитку для кожного учня з ООП та використовують ефективні методи навчання, готові приймати нові ідеї та методи роботи, а також здатні адаптуватися до них.

Здатність розвивати уміння, що допомагають в нових умовах у порівнянні експериментальної групи менше 5 років стажу фахівців (консультантів) ІРЦ з експериментальною групою менше 5 років стажу фахівців СЗЗСО/ІРЦ показало вищу результативність у фахівців (консультантів) ІРЦ менше 5 років стажу.

Здатність фахівців (консультантів) ІРЦ менше 5 років стажу направляє на розвиток нових умінь та навичок в роботі з колективом, з батьками осіб з ООП, комунікації з іншими фахівцями різних інституцій, що вимагає від фахівців (консультантів) методичного розвитку, самоорганізації, оскільки вони часто стикаються з новими, специфічними ситуаціями, які вимагають оперативної адаптації та освоєння сучасних методик і технологій, що підвищує ефективність їх професійної діяльності, забезпечує високий рівень підтримки батьків з особами з ООП в організації інклюзивного навчання. Постійно

з'являються нові методики, спеціальна література та методички, спеціальні технології та підходи до інклюзивної освіти. Фахівці (консультанти) ІРЦ менше 5 років стажу змінюють підходи до роботи та власного мислення відповідно до вимог нового середовища, здатні виходити за рамки власних набутих знань і звичних умінь, розвиватися надалі та адаптуватися.

Фахівці СЗЗСО/НРЦ менше 5 років стажу мають стаке середовище для розвитку практичних умінь, підходів та мають меншу потребу в швидкій адаптації до нових умов, оскільки їх професійна діяльність протікає в структурованих та стандартних підходах. Їх професійна діяльність забезпечує стабільний розвиток навичок, підходів та умінь, що зменшує здатність до швидкої адаптації в умовах новітніх змін, з порівнянням з фахівцями (консультантами) ІРЦ. Для опанування сучасних технологій, методик та підходів до роботи з учнями з ООП, на сьогодні, необхідно самовдосконалення фахівців СЗЗСО/НРЦ та внесення інновацій в освітній процес, що несе в собі застосування нових знань та навичок для вирішення існуючих проблем та досягнення поставлених цілей; впроваджують інноваційні методики навчання та сучасні навчальні матеріали.

Схильність до соціально-психологічної гнучкості зі зміною ситуації у порівнянні експериментальної групи менше 5 років стажу фахівців (консультантів) ІРЦ з експериментальною групою менше 5 років стажу фахівців СЗЗСО/НРЦ виражена у високому, достатньому та середньому рівнях в показниках фахівців (консультантів) ІРЦ, тоді як висока вираженість показників у фахівців СЗЗСО/НРЦ відмічається в достатньому та середньому рівнях, а низька вираженість показників – в низькому рівні, що вказує на здатність фахівців (консультантів) ІРЦ і фахівців СЗЗСО/НРЦ, в міру власних бажань, адаптуватися до змінних соціальних ситуацій, змінювати свої погляди та поведінку, змінювати звички, формувати нові навички, розвивати уміння; легко встановлювати нові контакти, партнерські взаємодії; здатність співчувати та розуміти емоційний стан осіб з ООП, їхні потреби, готовність швидко змінювати власний підхід до навчального та корекційного процесу, враховуючи індивідуальні особливості кожної особи з ООП; приймати нові ідеї та методи навчання, мати готовність до самовдосконалення та професійного розвитку, перспективи пристосовуватися до нових робочих процесів і умов,

ефективно взаємодіяти з різними соціальними групами, проявляти комунікабельність, безконфліктність, соціальну активність; розширювати діапазон соціальних та особистісних ресурсів з метою самостійного вирішення проблем, які виникають, долати труднощі, стимулювати самоповагу та впевненість у власних силах з подальшою готовністю до професійного саморозвитку.

Тоді як, фахівці (консультанти) ІРЦ і фахівців СЗЗСО/НРЦ менше 5 років стажу, які мають низькі показники, неспроможні бути наполегливими у відстоюванні власних думок, власної позиції в професійній діяльності та виникаючих ситуаціях, проявляють байдужість та безініціативність в роботі, вони не здатні змінюватися.

Надані показники стверджують, що фахівці можуть навчатися, встановлювати соціальні контакти відповідно до власних інтересів, виконувати свої професійні обов'язки, не дотримуючись вимог законодавства, але фахівці обох категорій вимагають від керівництва та адміністрації певних умов, що відповідали б їхнім особистим потребам. Такі фахівці схильні до пасивного підходу у професійній діяльності, вони зосереджуються на задоволенні тільки власних інтересів, пасивно беруть участь у розвитку організаційної та професійної діяльності.

Отже, завдяки постійному професійному розвитку та самоосвіті, встановленню комунікацій, небайдужості в створенні інклюзивного простору фахівці (консультанти) ІРЦ і фахівців СЗЗСО/НРЦ менше 5 років стажу з високими і низькими показниками можуть підвищувати свою соціально-психологічну гнучкість.

Схильність продовжувати жити так, як жили раніше (відставання від соціального оточення, зазнає багато труднощів) у порівнянні експериментальної групи менше 5 років стажу фахівців (консультантів) ІРЦ з експериментальною групою менше 5 років стажу фахівців СЗЗСО/НРЦ більше виражена високим, середнім та низьким рівнем у фахівців (консультантів) ІРЦ, тоді як більше виражені показники середнього і низького рівня у фахівців СЗЗСО/НРЦ. Отримані показники вказують на нестачу професійних знань фахівців менше 5 років стажу, практичних умінь, що відображається в небажанні навчатися, накопичувати досвід, змінюватися, адаптуватися до нових умов, це все призводить до проблем у взаємодії з колегами, іншими інституціями та у вирішенні

повсякденних завдань. Схильність продовжувати жити так, як раніше, може бути викликана відсутністю внутрішньої мотивації до змін, невизначеності, боязню помилитися, бути несприйнятим, страху та тривожності перед новим, невідомим, що негативно впливає на професійну діяльність фахівців (консультантів) ІРЦ і СЗЗСО/НРЦ менше 5 років стажу.

Фахівці СЗЗСО/НРЦ менше 5 років стажу відчують менший тиск до змін в професійному розвитку, вони схильні продовжувати професійну діяльність в соціальному та професійному середовищі, що є менш динамічним і змінюється не так швидко, ніж в ІРЦ, так як їх професійна діяльність відбувається в більш стабільних умовах, з чітко визначеними стандартами та методиками.

Для забезпечення якісної освіти для осіб з ООП, необхідно постійно розвиватися, набувати нових знань, умінь, новітніх методик та технологій, впроваджувати інновації та адаптуватися до змін. Узагальнено показники адаптивного компоненту ПІ фахівців м. 5 р. с. представлено в табл. (Див. дод. В. табл. В.9).

Пристосованість/непристосованість до умов навколишнього соціального середовища у порівнянні експериментальної групи більше 5 років стажу фахівців (консультантів) ІРЦ з експериментальною групою більше 5 років стажу фахівців СЗЗСО/НРЦ отримали статистично однакові результати. Фахівці (консультанти) ІРЦ більше 5 років стажу мають більшу здатність до адаптації та пристосованості до соціального середовища, так як вони працюють в умовах більшої складності соціальних взаємодій, що включають як роботу з особами з ООП, так і взаємодію з їхніми батьками, педагогами та іншими фахівцями, що потребує від фахівців (консультантів) ІРЦ високої гнучкості в адаптації до змінюваних умов.

Фахівці СЗЗСО/НРЦ більше 5 років стажу працюють у більш стабільному середовищі, тому пристосування до соціального середовища може бути менш гнучким, ніж у випадку з ІРЦ.

Збереження здатності до подальшого розвитку і змін у порівнянні експериментальної групи більше 5 років стажу фахівців (консультантів) ІРЦ з експериментальною групою більше 5 років стажу фахівців СЗЗСО/НРЦ надали рівні

показники. Сфера діяльності фахівців (консультантів) ІРЦ вимагає адаптації до нових викликів та проявлення власне себе як професіоналів, які пов'язані з розвитком інклюзивної освіти, появою нових методик, інструментів для роботи з особами з ООП, а також із змінами в законодавстві, що є умовою постійного розвитку, здатності до змін та гнучкості.

У фахівці СЗЗСО/НРЦ більше 5 років стажу також є потреба в розвитку та набутті нових знань і навичок. Умови професійної діяльності більш стабільні й структуровані порівняно з ІРЦ. Фахівці СЗЗСО/НРЦ працюють з учнями з певними типами особливих потреб, тому в порівнянні з фахівцями (консультантами) ІРЦ здатність до змін може бути менш вираженою.

Здатність змінювати звички/формувати нові навички у порівнянні експериментальної групи більше 5 років стажу фахівців (консультантів) ІРЦ з експериментальною групою більше 5 років стажу фахівців СЗЗСО/НРЦ надали більш схожі результати. Фахівці (консультанти) ІРЦ працюють відповідно до вимог впровадження інклюзивної освіти, де постійно змінюються підходи до навчання та корекції осіб з ООП, тому їм необхідно постійно адаптувати свої методи діяльності, формувати нові навички в професійній діяльності з різними типами потреб осіб, вивчати нові методики, інструменти та технології. Динамічні умови діяльності фахівців (консультантів) ІРЦ вимагають від них високого рівня гнучкості, що дозволяє їм успішно змінювати власні звички та формувати нові професійні навички для кращого виконання своїх обов'язків, що включає не лише зміну підходів до осіб з ООП, а й до взаємодії з колегами, батьками та іншими спеціалістами.

Фахівці СЗЗСО/НРЦ більше 5 років стажу працюють в стабільнішому середовищі, здатність до змін може бути менш вираженою, але фахівці мають необхідність удосконалювати свої навички, щоб забезпечити ефективне навчання й підтримку учнів з ООП.

Здатність розвивати уміння, що допомагають в нових умовах у порівнянні експериментальної групи більше 5 років стажу фахівців (консультантів) ІРЦ з

експериментальною групою більше 5 років стажу фахівців СЗЗСО/НРЦ показало незначні відмінності.

Фахівці (консультанти) ІРЦ більше 5 років стажу мають ефективну здатність до змін у законодавстві, в підходах до інклюзивної освіти, яка постійно змінюється, формування нових навичок, оскільки їхня робота вимагає постійного саморозвитку та вдосконалення, адаптації до нових підходів і методів у роботі з особами з ООП та їхніми батьками.

Фахівці СЗЗСО/НРЦ більше 5 років стажу працюють в більш стабільному середовищі, де методи і підходи до роботи з учнями з ООП мають сталу форму. Фахівці навчають учнів з певними типами особливих потреб, використовуючи існуючі програми та методики, тому, їхня робота має більше структурованих та визначених процедур.

Схильність до соціально-психологічної гнучкості зі зміною ситуації у порівнянні експериментальної групи більше 5 років стажу фахівців (консультантів) ІРЦ з експериментальною групою більше 5 років стажу фахівців СЗЗСО/НРЦ надали незначні відмінності. Фахівці (консультанти) ІРЦ більше 5 років стажу проводять комплексні оцінки розвитку осіб, які мають різні рівні освітніх потреб, і тому вимагають індивідуальних підходів. Вони стикаються з емоційними труднощами з боку осіб з ООП та з боку їх батьків. Фахівці (консультанти) ІРЦ схильні адаптуватися до змін у поведінці осіб з ООП та їх настроях і потребах, а також до змін у взаємодії з батьками та іншими фахівцями, до соціально-психологічної гнучкості, що означає здатність фахівців змінювати власні підходи в залежності від емоційного стану осіб та інших учасників процесу (батьків, колег).

Фахівці СЗЗСО/НРЦ більше 5 років стажу схильні змінювати свою стратегію роботи, враховуючи нові емоційні або поведінкові прояви учнів з ООП, робота з батьками вимагає гнучкості, інколи виникають потреби у використанні інших підходів до кожної родини, вони повинні бути готовими до зміни своїх методів навчання і виховання в залежності від особливостей кожного учня з ООП, його емоційного стану, поведінки та рівня розвитку.

Схильність продовжувати жити так, як жили раніше (відставання від соціального оточення, зазнає багато труднощів) у порівнянні експериментальної групи більше 5 років стажу фахівців (консультантів) ІРЦ з експериментальною групою більше 5 років

стажу фахівців СЗЗСО/НРЦ отримано незначні розбіжності в результатах. Фахівці (консультанти) ІРЦ постійно стикаються з необхідністю адаптації до нових методик, підходів та законодавчих змін у сфері інклюзивної освіти, новими соціальними та правовими вимогами, комунікацій з батьками та осіб з ООП, тому готові до змін у стратегії навчання і взаємодії з різними групами людей. Однак, деякі фахівці (консультанти) більше 5 років стажу можуть відчувати схильність продовжувати працювати за звичними схемами, не завжди враховуючи нові соціальні чи професійні зміни.

У фахівців СЗЗСО/НРЦ більше 5 років стажу виникає схильність продовжувати жити та працювати в звичних умовах, усталених практик, однак їхня професійна діяльність часто включає корекцію і реабілітацію, що вимагає постійної гнучкості та адаптації до нових умов. Вони можуть мати менше відставання від соціального оточення, оскільки навички роботи з учнями з ООП та батьками часто потребують більш високої соціальної адаптації. Узагальнено показники адаптивного компоненту ПІ фахівців б. 5 р. с. представлено в табл. (Див. дод. В. табл. В.10).

2.2.6. Творчий компонент професійної ідентичності фахівців (консультантів) інклюзивно-ресурсних центрів

Особливості творчого компонента експериментальної групи менше 5 років стажу фахівців (консультантів) ІРЦ та експериментальної групи менше 5 років стажу фахівців СЗЗСО/НРЦ; експериментальної групи більше 5 років стажу фахівців (консультантів) ІРЦ у та експериментальної групи більше 5 років стажу фахівців СЗЗСО/НРЦ було досліджено за допомогою «Тест творчого мислення» П. Торренса [177].

Одним з основних критеріїв успішності професійної діяльності фахівців (консультантів) ІРЦ був ступінь розвитку творчого компонента, а саме: культурні норми та цінності; гнучкість; оригінальність; швидкість переключення; нестандартність мислення; здатність до винахідництва, конструктивної діяльності.

Культурні норми та цінності у порівнянні експериментальної групи менше 5 років стажу фахівців (консультантів) ІРЦ з експериментальною групою менше 5 років стажу фахівців СЗЗСО/НРЦ більше виражені високим, достатнім та середнім рівнем у фахівців

(консультантів) ІРЦ, тоді як більше виражені показники достатнього, середнього та низького рівня у фахівців СЗЗСО/НРЦ. Даний експеримент спрямований на аналіз культурних норм взаємоповаги та цінностей фахівців (консультантів) ІРЦ і СЗЗСО/НРЦ менше 5 років стажу, вплив на професійну діяльність та можливі напрямки розвитку, забезпечення рівних можливостей для всіх осіб з ООП, незалежно від їхніх особливостей; підходи до роботи з особами з ООП, взаємодію з батьками та колегами, відкриттю нових ідей.

Показники фахівців (консультантів) ІРЦ менше 5 років стажу свідчать про дотримання культурних норм і цінностей, які більше відповідають сучасним вимогам та змінам у суспільстві з впровадженням інклюзивного навчання та створення інклюзивного простору, спрямованого на інновації та постійний розвиток, орієнтацію на зміни та адаптацію до нових соціальних і професійних стандартів.

Культурні норми та цінності фахівців СЗЗСО/НРЦ менше 5 років стажу зосереджені на традиційних підходах до спеціальної освіти та розвитку учнів з особливостями в розвитку, що встановлені методиками, які давно стали частиною професійної практики в даних закладах освіти. Фахівці СЗЗСО/НРЦ менше 5 років стажу спрямовані на стабільне, традиційне середовище, що обмежує їх здатність впроваджувати нові культурні норми та інновації на стабільність, традиційні методи і практики, що припускає відставання від новітніх соціальних і професійних вимог, а забезпечує більш структуроване і передбачуване середовище для фахівців, але також може обмежувати гнучкість і впровадження нових підходів, що може призводити до відставання від нових соціальних і професійних стандартів в освітній сфері.

Культурні норми не є статичними, вони постійно змінюються під впливом суспільних процесів та нового досвіду, значно впливають на якість наданих освітніх та корекційних послуг, професійних стандартів та особистих переконань.

Гнучкість у порівнянні експериментальної групи менше 5 років стажу фахівців (консультантів) ІРЦ з експериментальною групою менше 5 років стажу фахівців СЗЗСО/НРЦ виражена високим, достатнім, середнім та низьким рівнем у фахівців

(консультантів) ІРЦ, тоді як більше виражені показники достатнього, середнього та низького рівня у фахівців СЗЗСО/НРЦ.

Фахівці (консультанти) ІРЦ менше 5 років стажу, зважаючи на специфіку своєї роботи в умовах ІРЦ, у чотирьох різних рівнях (чи більше/чи менше) продемонстрували здатність швидко реагувати та адаптуватися до постійно змінюваних умов, переглядати свої погляди, гнучкість у мисленні та швидкість перебудови власної діяльності під впливом нових обставин, методах і стратегіях підтримки, що вимагає не лише професійної, але й психологічної гнучкості, яка позитивно впливає на їхню ефективність та здатність задовольняти потреби осіб з ООП та їх батьків, інших фахівців різних інституцій.

Натомість, фахівці СЗЗСО/НРЦ менше 5 років стажу застосовують більш традиційні підходи до роботи та виявили більшу схильність до дотримання встановлених процедур та рутинних дій, хоча й демонстрували певні рівні гнучкості, але частіше орієнтувалися на досвід і традиційні підходи у своїй роботі.

Завдяки постійному професійному розвитку та самоосвіті, здатності адаптуватися до змінних умов роботи фахівці (консультанти) ІРЦ і фахівці СЗЗСО/НРЦ менше 5 років стажу можуть підвищувати свою гнучкість.

Оригінальність у порівнянні експериментальної групи менше 5 років стажу фахівців (консультантів) ІРЦ з експериментальною групою менше 5 років стажу фахівців СЗЗСО/НРЦ виражена високим, достатнім, середнім рівнем у фахівців (консультантів) ІРЦ, тоді як більше виражені показники достатнього, середнього та низького рівня у фахівців СЗЗСО/НРЦ.

Фахівці (консультанти) ІРЦ менше 5 років стажу готові до постійних змін і корекцій власної професійної діяльності, що вимагає від них креативності в методах і підходах до навчально-виховного процесу осіб з ООП в умовах інклюзивного середовища. Фахівці (консультанти) ІРЦ менше 5 років стажу продемонстрували більшу оригінальність завдяки бажанню постійно вчитися та відкритості до нових ідей; вмінню мислити нестандартно; необхідності постійного пошуку нових підходів у вирішенні індивідуальних потреб осіб з ООП, здатності розробляти нестандартні методики,

створювати унікальні навчальні матеріали та знаходити індивідуальні підходи до кожного, високою мотивацією до саморозвитку та бажанням вносити свій внесок у розвиток свого ІРЦ, схильність до генерації нових ідей, нестандартних підходів та креативних рішень у порівнянні з фахівцями СЗЗСО/ІРЦ менше 5 років стажу.

Фахівці СЗЗСО/ІРЦ менше 5 років стажу частіше дотримуються стандартних процедур та використовують перевірені методики, програми навчання, працюють у більш стабільних умовах, і, хоча, оригінальність може бути важливою та бажаною, але вона обмежена необхідністю дотримуватися до встановлених програм і підходів, стабільних методів, оскільки робота більше зосереджена на виконанні традиційних освітніх програм, які вже давно стали звичними в спеціальній освіті для учнів з ООП. Це може знижувати рівень оригінальності в підходах до навчання.

Швидкість переключення у порівнянні експериментальної групи менше 5 років стажу фахівців (консультантів) ІРЦ з експериментальною групою менше 5 років стажу фахівців СЗЗСО/ІРЦ виражена високим, достатнім, середнім та низьким рівнем у фахівців (консультантів) ІРЦ, тоді як більше виражені показники достатнього, середнього та низького рівня у фахівців СЗЗСО/ІРЦ.

Швидкість переключення у фахівців (консультантів) ІРЦ менше 5 років стажу проявляється в постійній адаптації до індивідуальних потреб осіб з ООП під час комплексної оцінки, діагностики, проведення методик, індивідуальних консультацій, що вимагає від фахівців (консультантів) здатності швидко переключатися між різними завданнями, методами і підходами, змінами власного мислення, коли стикаються з новою інформацією чи викликами; виконанням багатозадачностей і перемиканням між завданнями, наданням собі нового досвіду і викликів, перемикатися між завданнями, ідеями та думками, орієнтуватися в складнощах сучасного освітнього процесу та інклюзивної освіти.

У фахівців СЗЗСО/ІРЦ менше 5 років стажу швидкість переключення проявляється в створенні сприятливого робочого середовища та наданні необхідних ресурсів, що вимагають адаптувати методики навчання до індивідуальних потреб кожного з учнів з ООП. Фахівці СЗЗСО/ІРЦ менше 5 років стажу мають чітко визначені функціональні

обов'язки, що обмежує зміни у професійній діяльності, які мають стабільніший і прогнозований характер, що, в свою чергу, обмежує потреби в змінах у підходах або методах роботи.

Нестандартність мислення у порівнянні експериментальної групи менше 5 років стажу фахівців (консультантів) ІРЦ з експериментальною групою менше 5 років стажу фахівців СЗЗСО/НРЦ виражена високим, достатнім, середнім рівнем у фахівців (консультантів) ІРЦ, тоді як більше виражені показники достатнього, середнього рівня у фахівців СЗЗСО/НРЦ.

Фахівці (консультанти) ІРЦ менше 5 років стажу в професійній діяльності постійно стикаються з різноманітними випадками та ситуаціями, які потребують прийняття творчих і нестандартних рішень, що вимагає від фахівців (консультантів) нестандартного мислення в розробці Висновків про комплексну психолого-педагогічну оцінку розвитку осіб з ООП, на підставі якого організовується та реалізується інклюзивне навчання в закладі освіти, що включає оцінку рівня різних аспектів розвитку осіб з ООП, конкретних потреб у навчанні та соціалізації, рекомендації і стратегії підтримки, які дозволяють організувати ефективний освітній процес; також розробку індивідуальних програм розвитку, вибору інноваційних підходів до навчання і корекції поведінки; адаптують навчальний процес до потреб осіб з ООП та забезпечують їм успішні умови інклюзивного середовища в закладах освіти, активно співпрацюють з педагогами інших закладів освіти, батьками та іншими фахівцями, що вимагає високого рівня комунікативних навичок і здатності знаходити компроміси.

Фахівці СЗЗСО/НРЦ менше 5 років стажу менше схильні до змін та адаптацій, ніж фахівці (консультанти) ІРЦ, оскільки навчальні програми і методики сформовані і є сталими, що зменшує потребу в застосуванні нестандартного мислення. Діяльність фахівців СЗЗСО/НРЦ мають більше обмежень у використанні творчих підходів, оскільки їх діяльність регламентована стабільними та усталеними методами, в роботі використовуються спеціальні програми та методи навчання; співпраця та взаємодія з різними фахівцями є специфічною, оскільки вони працюють в більш закритому середовищі закладу освіти.

Здатність до винахідництва та конструктивної діяльності у порівнянні експериментальної групи менше 5 років стажу фахівців (консультантів) ІРЦ з експериментальною групою менше 5 років стажу фахівців СЗЗСО/НРЦ мають розбіжності в показниках. Це пов'язано з більшою різноманітністю завдань, які виконують фахівці обох категорій, з особливостями їх підготовки; рівнем креативності та відкритості до нових ідей, що передбачають здатність розробляти інноваційні методики, створювати нові підходи до роботи з особами з ООП та адаптувати освітній процес до їхніх індивідуальних потреб та можливостей.

Так, фахівці СЗЗСО/НРЦ менше 5 років стажу орієнтовані на виконання стандартних програм і методик, їх діяльність більше спрямована на адаптацію до існуючих стандартів, і це не вимагає великої кількості новаторських підходів або розробки нових методик, тому можливості для винахідництва та конструктивної діяльності у фахівців СЗЗСО/НРЦ обмежені.

Фахівці (консультанти) ІРЦ менше 5 років стажу частіше стикаються з потребою в адаптації та модифікації навчальних предметів, методів роботи до індивідуальних особливостей осіб, що вимагає пошуку нових підходів, застосування інноваційних технологій, створення та використання нестандартних методів для досягнення ефективних результатів в інклюзивному середовищі та корекційному блоці, що призводить до покращення освітнього процесу.

Здатність до винахідництва та конструктивної діяльності у фахівців (консультантів) ІРЦ і фахівців СЗЗСО/НРЦ менше 5 років стажу може бути обмежена через велике навантаження, недостатність кваліфікаційного рівня або відсутність мотивації. Узагальнено показники творчого компоненту ПІ фахівців м. 5 р. с. представлено в табл. (Див. дод. В. табл. В.11).

Культурні норми та цінності у порівнянні експериментальної групи більше 5 років стажу фахівців (консультантів) ІРЦ з експериментальною групою більше 5 років стажу фахівців СЗЗСО/НРЦ виражені більше високим рівнем у фахівців (консультантів). Для фахівців (консультантів) ІРЦ більше 5 років стажу важливими є принципи інклюзивного простору, рівності можливостей та соціальної справедливості, вони постійно пропагують

ідеї рівності серед осіб з ООП, незалежно від їхніх фізичних чи когнітивних особливостей. Культурною нормою в нашому середовищі є врахування індивідуальних потреб кожної особи, її особливостей розвитку, поведінки та психічного стану, взаємодії з родинами осіб з ООП, підтримки батьків у процесі адаптації до навчання осіб з ООП.

Фахівці СЗЗСО/НРЦ більше 5 років стажу здійснюють власну професійну діяльність у рамках чітко визначених професійних етичних стандартів і норм, що регулюють взаємодію з учнями та їхніми родинами; велику увагу приділяють розвитку спеціальних навичок і реабілітаційним заходам для учнів з ООП, соціалізацію учнів з ООП через спеціальні методики, та інтеграцію в соціум через соціальні та комунікативні навички, розвиваючи навички соціальної взаємодії та адаптації до соціального середовища.

Гнучкість у порівнянні експериментальної групи більше 5 років стажу фахівців (консультантів) ІРЦ з експериментальною групою більше 5 років стажу фахівців СЗЗСО/НРЦ надало нам показники у високому рівні у фахівців (консультантів) ІРЦ.

Фахівці (консультанти) ІРЦ більше 5 років стажу мають високу гнучкість, оскільки працюють в умовах інклюзивної освіти, де кожна особа з ООП має індивідуальні можливості та потреби. Завдання фахівців (консультантів) полягає в адаптуванні та модифікації навчальних програм і предметів, коригуванні методів навчання, пошуку нових способів підтримки осіб з різними фізичними, когнітивними та соціальними особливостями. У фахівців СЗЗСО/НРЦ більше 5 років стажу робота часто зосереджена на структурованих методах і процедурах, що спрямовані на реабілітацію та корекцію учнів з ООП. Однак, фахівці СЗЗСО/НРЦ повинні застосовувати більш традиційні підходи до роботи та виявляти більшу схильність до дотримання встановлених рутинних дій, демонструвати певні гнучкості в адаптації своїх методів для кожного з учнів з ООП, оскільки навіть у рамках спеціальних методик кожен учень з ООП має індивідуальні потреби.

Оригінальність у порівнянні експериментальної групи більше 5 років стажу фахівців (консультантів) ІРЦ з експериментальною групою більше 5 років стажу фахівців СЗЗСО/НРЦ виражена високим рівнем у фахівців (консультантів) ІРЦ.

Професійна діяльність фахівців (консультанти) ІРЦ менше 5 років стажу вимагає креативності та оригінальності в застосуванні методів навчання та адаптації освітніх програм для осіб з ООП, створення індивідуальних навчальних програм та корекційних стратегій, враховуючи індивідуальні потреби та можливості осіб з ООП. Фахівці (консультанти) часто розробляють нові підходи до інтеграції осіб з ООП в заклади освіти, використовують інноваційні технології та методики, інтерактивні платформи, спеціальні навчальні програми та різні інноваційні рішення.

Оригінальність фахівців СЗЗСО/ІРЦ часто виявляється у застосуванні спеціальних методик для корекції фізичних, психічних та мовленнєвих порушень в учнів, індивідуальних адаптованих програм розвитку або корекційних вправ, які сприяють покращенню фізичного та психологічного стану учнів, застосовують нестандартні методи навчання та розвитку, такі, як методи арт-терапії, сенсорної інтеграції, фізіотерапії або інші інноваційні стратегії в реабілітації учнів з ООП.

Швидкість переключення в порівнянні експериментальної групи більше 5 років стажу фахівців (консультантів) ІРЦ з експериментальною групою більше 5 років стажу фахівців СЗЗСО/ІРЦ виражена високим рівнем у фахівців (консультантів) ІРЦ.

Швидкість переключення у фахівців (консультантів) ІРЦ більше 5 років стажу проявляється в потребі індивідуальних підходів, швидкого переключення між різними методами роботи, що включає зміну підходів для роботи з особами з різними видами порушень, адаптацію навчальних програм, використання різноманітних технологій для досягнення найкращих результатів, консультаціями з батьками та співпрацею з іншими педагогами, що вимагає швидкої адаптації та переключення між різними завданнями.

У фахівців СЗЗСО/ІРЦ більше 5 років стажу швидкість переключення проявляється між різними підходами до навчання та реабілітації, що потребує адаптації програм до індивідуальних потреб учнів із тяжкими порушеннями розвитку, створенні сприятливого робочого середовища та адаптації методик навчання до індивідуальних потреб кожного з учнів з ООП.

Нестандартність мислення у порівнянні експериментальної групи більше 5 років стажу фахівців (консультантів) ІРЦ з експериментальною групою більше 5 років стажу фахівців СЗЗСО/НРЦ виражена високим рівнем у фахівців (консультантів) ІРЦ.

Фахівці (консультанти) ІРЦ більше 5 років стажу схильні швидко змінювати свої методи навчання та корекції, щоб максимально ефективно працювати з особами з ООП, враховуючи їх індивідуальні потреби та можливості, володіють широким спектром методів, таких як логопедична допомога, психокорекція, фізична реабілітація, арт-терапія, сенсорна інтеграція. Кожен з цих методів застосовується відповідно до проблеми особи з ООП. Фахівці (консультанти) ІРЦ більше 5 років стажу швидко переключаються між цими методами для забезпечення максимально ефективної корекції і підтримки осіб з ООП. Для осіб з ООП із серйозними порушеннями розвитку навчальна програма часто переглядається та змінюється, і фахівці (консультанти) ІРЦ більше 5 років стажу швидко адаптують її до змін у стані особи або навчальних потреб, що вимагає не тільки глибоких знань про методи і техніки, але й здатності оперативно змінювати підходи до завдань, темпів і способів навчання.

Фахівці СЗЗСО/НРЦ менше 5 років стажу в роботі потребують спеціальних програм та методів навчання; також співпрацюють з різними фахівцями, але їхня взаємодія може бути більш специфічною, оскільки вони працюють в більш закритому середовищі закладу освіти. Фахівці повинні вміти реагувати на емоційний стан дітей, що змінюється, особливо у випадку з дітьми, які мають важкі порушення в розвитку. Вони повинні вчасно помічати зміни в поведінці, настрої або фізичному стані учнів з ООП, та коригувати свої методи взаємодії або навчання для забезпечення комфортної та безпечної атмосфери для своїх учнів.

Здатність до винахідництва та конструктивної діяльності у порівнянні експериментальної групи більше 5 років стажу фахівців (консультантів) ІРЦ з експериментальною групою більше 5 років стажу фахівців СЗЗСО/НРЦ виражена високим рівнем у фахівців (консультантів) ІРЦ. Фахівці (консультанти) ІРЦ постійно стикаються з потребою створювати нові, адаптовані підходи до навчання і розвитку осіб з різними порушеннями, що вимагає креативного мислення та здатності швидко знаходити

нестандартні рішення. Винахідницький підхід фахівців (консультантів) виражається в розробці нових методик або інструментів для роботи з особами з ООП, наданні рекомендацій при створенні висновків, застосуванні інклюзивних технологій, створенні спеціальних навчальних матеріалів та використанні нових методів корекційної роботи.

У фахівців СЗЗСО/ІРЦ винахідницький підхід виражається у великій відповідальності в розробці та застосуванні індивідуальних підходів до навчання учнів із тяжкими порушеннями. Вони можуть використовувати альтернативні методи навчання, адаптацію класичних програм або корекцію через спеціалізовані тренажери, що також вимагає конструктивного підходу та винахідливості. Узагальнено результати за показниками творчого компоненту фахівців б. 5 р. с. представлено в табл. (Див. дод. В. табл. В.12).

2.2.7. Акмеологічний компонент професійної ідентичності фахівців (консультантів) інклюзивно-ресурсних центрів

Особливості акмеологічного компоненту експериментальної групи менше 5 років стажу фахівців (консультантів) ІРЦ та експериментальної групи менше 5 років стажу фахівців СЗЗСО/ІРЦ; експериментальної групи більше 5 років стажу фахівців (консультантів) ІРЦ та експериментальної групи більше 5 років стажу фахівців СЗЗСО/ІРЦ було досліджено за допомогою методики «Готовність до саморозвитку» В. Павлова [140].

Одним з основним критеріїв успішності професійної діяльності фахівців (консультантів) ІРЦ був ступінь розвитку акмеологічного компонента, а саме: готовність до саморозвитку; бажання знати себе; здатність самоудосконалюватися (можу самоудосконалюватися, але не хочу знати себе; хочу знати себе і не можу змінитися; не хочу знати себе і не хочу змінюватися; хочу знати себе, але не можу себе змінити).

Готовність до саморозвитку у порівнянні експериментальної групи менше 5 років стажу фахівців (консультантів) ІРЦ з експериментальною групою менше 5 років стажу фахівців СЗЗСО/ІРЦ виражена високим, достатнім, середнім рівнем у фахівців

(консультантів) ІРЦ, тоді як виражені показники достатнього, середнього та низького рівня у фахівців СЗЗСО/ІРЦ.

Фахівці (консультанти) ІРЦ менше 5 років стажу виявили вищу мотивацію до постійного навчання та вдосконалення своїх професійних компетентностей, що пов'язано з динамічністю їхньої роботи та необхідністю постійно адаптуватися до нових викликів освітнього простору, інклюзивної освіти. Це здатність і бажання фахівців (консультантів) ІРЦ менше 5 років стажу постійно вдосконалювати свої знання, навички та компетентності, що пов'язано з самодисципліною та впевненістю в собі.

Фахівці СЗЗСО/ІРЦ менше 5 років стажу вдосконалюють свої знання, уміння та навички, що необхідні для ефективної роботи з учнями з ООП, що дозволяє забезпечити індивідуальний підхід до кожного з учнів з ООП. Це стійка потреба в професійному зростанні, яка виявляється в активних діях, спрямованих на підвищення якості освітніх послуг і сприяють успішній соціальній адаптації для своїх учнів з ООП; вчителі повинні постійно шукати індивідуальні підходи до навчання кожного з учнів з ООП.

Бажання знати себе у порівнянні експериментальної групи менше 5 років стажу фахівців (консультантів) ІРЦ з експериментальною групою менше 5 років стажу фахівців СЗЗСО/ІРЦ виражена високим, достатнім, середнім рівнем у фахівців (консультантів) ІРЦ, тоді як більше виражені показники достатнього та середнього рівня у фахівців СЗЗСО/ІРЦ.

Бажання знати себе, у фахівців (консультантів) ІРЦ менше 5 років стажу виявляється в різних формах: саморефлексії, самоаналізі, розвитку професійної самосвідомості. Вони прагнуть знайти взаємовідповідність у вимогах професійної діяльності та особистісними цінностями, зрозуміти власні сильні сторони та цінності, що допоможе їм бути ефективнішими в роботі з колегами, батьками осіб з ООП, іншими фахівцями різних інституцій. Фахівці (консультанти) ІРЦ менше 5 років стажу намагаються зрозуміти, як власні емоції та реакції, методи роботи впливають на взаємодію з особами з ООП та їхніми батьками, щоб здійснити ефективнішу допомогу в створенні інклюзивного навчання та безбар'єрного доступу в освітнє середовище.

Фахівці СЗЗСО/НРЦ менше 5 років стажу проявляють бажання знати себе менше виражене, оскільки їхня діяльність більше стандартизована та орієнтована на виконання конкретних програм, встановлених стандартів. Фахівці СЗЗСО/НРЦ менше 5 років стажу менше зосереджуються на самопізнанні, так як їх професійна діяльність базується на застосуванні сталих методик.

Здатність самоудосконалюватися (можу самоудосконалюватися, але не хочу знати себе; хочу знати себе і не можу змінитися; не хочу знати себе і не хочу змінюватися; хочу знати себе, але не можу себе змінити) у порівнянні експериментальної групи менше 5 років стажу фахівців (консультантів) ІРЦ з експериментальною групою менше 5 років стажу фахівців СЗЗСО/НРЦ виражена стабільними показниками високим, достатнім, середнім рівнем у фахівців (консультантів) ІРЦ, тоді як показники виражені високим, достатнім, середнім та низьким рівнем у фахівців СЗЗСО/НРЦ та мають великі коливання.

Фахівці (консультанти) ІРЦ менше 5 років стажу демонструють більш високий рівень готовності до самоудосконалення, оскільки їхня робота вимагає постійного навчання і адаптації до нових умов, більшої самодисципліни, що дозволяє досягати поставлених цілей та завдань навіть у складних умовах, що сприяє створенню особистості, яка має більше ресурсів та здатностей для досягнення успіху. Фахівці (консультанти) ІРЦ менше 5 років стажу зазвичай працюють з особами, які мають різноманітні порушення розвитку, що вимагає від них високого рівня адаптивності, гнучкості та готовності до постійного навчання.

Фахівці СЗЗСО/НРЦ менше 5 років стажу як правило, працюють з більш однорідною категорією учнів з ООП, відчують певні труднощі у впровадженні нових підходів у своїй роботі, оскільки спеціальна освіта постійно розвивається, з'являються нові методики, технології, доступ до інформації та підходи до навчання учнів з ООП. Узагальнено показники акмеологічного компоненту фахівців м. 5 р. с. представлено в табл. (Див. дод. В. табл. В.13).

Готовність до саморозвитку у порівнянні експериментальної групи більше 5 років стажу фахівців (консультантів) ІРЦ з експериментальною групою більше 5 років стажу

фахівців СЗЗСО/НРЦ мають незначні розбіжності в показниках. Фахівці (консультанти) ІРЦ більше 5 років стажу працюють з особами різного віку та з різноманітними порушеннями розвитку, що вимагає постійного вдосконалення своїх знань і методик. ІРЦ активно підтримують розвиток своїх працівників шляхом навчань, тренінгів, семінарів, курсів підвищення кваліфікації та обміном досвіду з іншими фахівцями, що дає фахівцям (консультантам) можливість застосовувати новітні методи і технології в роботі, що дозволяє їм бути більш гнучкими та адаптивними до потреб осіб з ООП.

Фахівці СЗЗСО/НРЦ більше 5 років стажу мають високу готовність до саморозвитку, хоча їхній досвід більше фокусується на глибоких спеціальних методах роботи з учнями з ООП, фахівці проходять навчання та підвищують кваліфікації за спеціальними напрямками, такими як логопедія, спеціальна педагогіка, психокорекція, фізична реабілітація тощо. Однак, на відміну від ІРЦ, де важлива гнучкість і адаптація до змінних умов інклюзивного середовища, у СЗЗСО/НРЦ фахівці можуть частіше використовувати перевірені методики, що вимагає більш глибоких знань у певних галузях.

Бажання знати себе у порівнянні експериментальної групи більше 5 років стажу фахівців (консультантів) ІРЦ з експериментальною групою більше 5 років стажу фахівців СЗЗСО/НРЦ мають незначні розбіжності в показниках.

Бажання знати себе, у фахівців (консультантів) ІРЦ більше 5 років стажу виявляється в саморефлексії, самоаналізі, розвитку професійної самосвідомості, що передбачає постійну взаємодію з особами різних категорій, з різними потребами та порушеннями розвитку, що створює сприятливі умови для самопізнання, оскільки фахівці (консультанти) постійно працюють над розумінням власних можливостей і меж у роботі з такими особами. Фахівці (консультанти) ІРЦ більше 5 років стажу більш схильні до саморефлексії, оскільки їхня професійна діяльність вимагає постійної адаптації до змінних умов, нових підходів у навчанні та взаємодії, вони повинні розуміти свої сильні і слабкі сторони, щоб краще працювати з особами з ООП.

Фахівці СЗЗСО/НРЦ більше 5 років стажу менше зосереджуються на самопізнанні, так як їх професійна діяльність базується на застосуванні визначених сталих методик, оскільки їхня діяльність більше стандартизована та орієнтована на виконання конкретних

програм, встановлених стандартів, але фахівці демонструють бажання розуміти себе через зосередження на спеціалізованих методах реабілітації та корекції.

Здатність самоудосконалюватися (можу самоудосконалюватися, але не хочу знати себе; хочу знати себе і не можу змінитися; не хочу знати себе і не хочу змінюватися; хочу знати себе, але не можу себе змінити) у порівнянні експериментальної групи більше 5 років стажу фахівців (консультантів) ІРЦ з експериментальною групою більше 5 років стажу фахівців СЗЗСО/НРЦ мають незначні розбіжності в показниках.

Фахівці (консультанти) ІРЦ більше 5 років стажу мають здатність до самоудосконалення, оскільки їхня професійна діяльність вимагає адаптації до різних ситуацій і потреб осіб з ООП та їхніх батьків. Фахівці (консультанти) ІРЦ мають сильну мотивацію до саморозвитку і бажання глибше розуміти власні можливості, вони можуть бути дуже рефлексивними у своїй діяльності, прагнучи змінювати свої підходи для досягнення кращих результатів у власній професійній діяльності.

Фахівці СЗЗСО/НРЦ більше 5 років стажу часто зосереджені на застосуванні перевірених і сталих методик корекції та навчання, що знижують потребу в активному саморозвитку та самопізнанні, через це вони фокусуються на досягненні конкретних цілей, застосовуючи ефективні методи роботи. Узагальнено показники акмеологічного компоненту ПІ фахівців б. 5 р. с. представлено в табл. (Див. дод. В. табл. В.14).

2.2.8. Аутопсихологічний компонент професійної ідентичності фахівців (консультантів) інклюзивно-ресурсних центрів

Особливості аутопсихологічного компонента експериментальної групи менше 5 років стажу фахівців (консультантів) ІРЦ та експериментальної групи менше 5 років стажу фахівців СЗЗСО/НРЦ; експериментальної групи більше 5 років стажу фахівців (консультантів) ІРЦ та експериментальної групи більше 5 років стажу фахівців СЗЗСО/НРЦ було досліджено за допомогою «Опитувальник самоактуалізації креативності» Д. Джонса [125].

Одним з основним критеріїв успішності професійної діяльності фахівців (консультантів) ІРЦ був ступінь розвитку аутопсихологічного компонента, а саме: самовіддача фахівця; самовираженість професійної діяльності; саморозкриття потенціалу; самоствердження у професійній діяльності; правильний/неправильний професійний вибір; наявність улюбленої справи; вірність своєму покликанню і обов'язку.

Самовіддача фахівця у порівнянні експериментальної групи менше 5 років стажу фахівців (консультантів) ІРЦ з експериментальною групою менше 5 років стажу фахівців СЗЗСО/НРЦ мають незначні розбіжності показників.

Фахівці (консультанти) ІРЦ менше 5 років стажу вимагають більшої гнучкості, адаптивності та індивідуального підходу до кожної особи з ООП, що стимулює на більшу самовіддачу, беруть участь у різних заходах для підвищення свого кваліфікаційного рівня, демонструють більшу готовність до співпраці з батьками осіб з ООП, що пов'язано з більшою різноманітністю завдань та необхідністю постійного професійного розвитку в умовах інклюзивної освіти.

Фахівці СЗЗСО/НРЦ менше 5 років стажу демонструють більш високий рівень стабільності та рутинності в своїй роботі, що пов'язано зі сталими та чіткими визначеними функціями, проявляють достатню організаційну самовіддачу в межах стандартизованих завдань, хоча їх емоційна самовіддача менше виражена через більш стабільне робоче середовище, ніж у фахівців (консультантів) ІРЦ менше 5 років стажу.

Фахівці обох сфер ІРЦ і СЗЗСО/НРЦ демонструють забезпечення взаємоповаги, підтримки та довіри, незважаючи на відмінності у специфіці їхньої роботи; стикаються з труднощами через недостатність навиків в роботі та під час складних ситуацій, що вимагають досвіду професійної діяльності.

Самовираженість професійної діяльності у порівнянні експериментальної групи менше 5 років стажу фахівців (консультантів) ІРЦ з експериментальною групою менше 5 років стажу фахівців СЗЗСО/НРЦ виражена високим, достатнім, середнім рівнем у фахівців (консультантів) ІРЦ, тоді як більше виражені показники достатнього, середнього та низького рівня у фахівців СЗЗСО/НРЦ.

Фахівці (консультанти) ІРЦ менше 5 років стажу виявляють ініціативу в розробці індивідуальних планів для осіб з ООП, активно шукають нові методи і підходи для допомоги особам з ООП в процесі адаптації до навчального інклюзивного середовища; розробляють індивідуальні програми, які дозволяють фахівцям (консультантам) виразити власні знання і навички в практичній діяльності; долучаються до розробки нових методик, тестів і програм, що сприяє їх самовираженню через професійну активність.

Фахівці СЗЗСО/НРЦ менше 5 років стажу також прагнуть проявляти творчий підхід до професійної діяльності, однак їх діяльність більше орієнтована на групову роботу. Вони можуть виявляти більшу увагу до адаптації стандартних методів до особливих умов навчання в класі з врахуванням різних типів особливих освітніх потреб, що дає можливість для самовираження, але більш обмежене у порівнянні з фахівцями (консультантами) ІРЦ. Самовираження фахівців СЗЗСО/НРЦ полягає в адаптації методик до конкретних потреб учнів з ООП, що вимагає від фахівців високої гнучкості та вміння знаходити нестандартні рішення.

Самовираженість професійної діяльності фахівці (консультанти) ІРЦ фахівців СЗЗСО/НРЦ менше 5 років стажу проявляється у прийнятті рішень, висловлюванні власної професійної позиції, яка відображає ступінь особистісної та професійної самореалізації, що проявляється через спосіб виконання професійних обов'язків, впровадження інноваційних підходів, а також через взаємодію з особами з ООП, батьками, колегами.

Саморозкриття потенціалу у порівнянні експериментальної групи менше 5 років стажу фахівців (консультантів) ІРЦ з експериментальною групою менше 5 років стажу фахівців СЗЗСО/НРЦ виражена високим, достатнім, середнім рівнем у фахівців (консультантів) ІРЦ, тоді як більше виражені показники достатнього, середнього та низького рівня у фахівців СЗЗСО/НРЦ, що вказує на суттєві відмінності в підходах у професійній діяльності, що впливають на розвиток фахівців обох категорій.

Так, фахівці (консультанти) ІРЦ менше 5 років стажу орієнтовані на індивідуалізовану допомогу особам з різними порушеннями розвитку (комплексні оцінки, корекційно-розвиткові заняття, діагностика), тоді як фахівці СЗЗСО/НРЦ мають більш

структуровану систему навчання та реабілітації. Фахівці (консультанти) ІРЦ менше 5 років стажу мають більше можливостей для реалізації новітніх технологій та методик, тоді як фахівці СЗЗСО/НРЦ можуть більше зосереджуватися на класичних методах роботи з учнями з ООП.

Фахівці (консультанти) ІРЦ менше 5 років стажу швидше адаптуються до умов праці з особами з ООП, вони в постійному пошуку знань, методик, технологій, інноваційних підходів, нових креативних способів допомоги в адаптації знань відповідно до потреб кожної особи з ООП та бажань їх батьків, розвитку нових навичок і удосконалення наявних, що надає фахівцям (консультантам) можливість розкрити власні творчі здібності, експериментувати з різними методиками, шукати нестандартні рішення для різних ситуацій. Фахівці (консультанти) ІРЦ менше 5 років стажу активно працюють над саморозкриттям власного потенціалу, що включає професійну самоосвіту, розвиток емоційної та комунікативної сфери для ефективної взаємодії з особами з ООП та їх батьками, колегами, іншими соціальними групами.

Фахівці СЗЗСО/НРЦ менше 5 років стажу здобувають підвищення кваліфікаційного рівня шляхом навчання, яке є більш структуроване, орієнтоване на роботу з групами учнів з певними порушеннями, їх професійний розвиток відбувається на стандартних методах навчання та інтеграції учнів з ООП в загальноосвітній навчальний процес. Фахівці СЗЗСО/НРЦ менше 5 років стажу зосереджуються на виконанні стандартних освітніх планів і нормативів, що залишає менше простору для особистісного саморозкриття у професійній діяльності, тому їхній потенціал проявляється ефективним виконанням чітко визначених завдань, але не через інноваційність або значну гнучкість та адаптацію у підходах в професійній діяльності. Фахівці СЗЗСО/НРЦ менше 5 років стажу розвивають свій потенціал через вдосконалення педагогічних навичок, вивчення нових методик та підходів, що дозволяє їм залишатися професійно конкурентоспроможними, але такий розвиток пов'язаний з дотриманням стандартів, ніж з розкриттям індивідуальних творчих здібностей, як у фахівців (консультантів) ІРЦ.

Самоствердження у професійній діяльності у порівнянні експериментальної групи менше 5 років стажу фахівців (консультантів) ІРЦ з експериментальною групою менше 5

років стажу фахівців СЗЗСО/НРЦ виражена високим, достатнім, середнім рівнем у фахівців (консультантів) ІРЦ, тоді як більше виражені показники достатнього, середнього та низького рівня у фахівців СЗЗСО/НРЦ.

Фахівців (консультантів) ІРЦ менше 5 років стажу характеризуються тим, що специфіка роботи стимулює до пошуку нових шляхів вирішення існуючих завдань, виникаючих проблем, постійного професійного самовдосконалення та самоствердження для досягнення ефективної результативності, що дає можливість побачити конкретні досягнення в їх професійній діяльності. Широкий спектр завдань фахівців (консультантів) залучає їх до розробки рекомендацій в роботі з особами з ООП батькам та педагогам закладів освіти, іншим інституціям; індивідуальних планів розвитку осіб з ООП, консультування батьків та педагогічних фахівців закладів освіти, інших соціальних груп населення, надання методичної допомоги та навчання інших фахівців, що дозволяє фахівцям (консультантам) ІРЦ підтверджувати свою впевненість у власних силах, а також здобувати визнання серед колег і керівництва, створювати імідж своєму ІРЦ.

Фахівці СЗЗСО/НРЦ менше 5 років стажу стверджують свою професійну позицію в структурованій і регламентованій діяльності, проявляють успішність у виконанні визначених стандартних педагогічних завдань та підтримці учнів з ООП згідно з існуючими освітніми програмами, що підтверджує їхню професійну значущість в досягненні встановлених результатів, стверджувати власну професійну позицію але обмежують їхні можливості в прояві індивідуальних здібностей та самоствердженні.

Правильний/неправильний професійний вибір у порівнянні експериментальної групи менше 5 років стажу фахівців (консультантів) ІРЦ з експериментальною групою менше 5 років стажу фахівців СЗЗСО/НРЦ виражена високим, достатнім, середнім та низьким рівнем у фахівців (консультантів) ІРЦ, тоді як більше виражені показники достатнього, середнього та низького рівня у фахівців СЗЗСО/НРЦ.

Вищі показники фахівців (консультантів) ІРЦ менше 5 років стажу та фахівці СЗЗСО/НРЦ менше 5 років стажу вказують нам про більші можливості для самореалізації та професійного розвитку, що дозволяє їм вирішувати завдання різних складностей, працювати в мультидисциплінарній команді, де вони проявляють свої сильні сторони,

креативність і навички вирішення усіх завдань та проблем, здатність до співпереживань, терпіння, емоційну віддачу, відчуття задоволеності від можливостей в досяганні успіхів у розвитку та професійного вдосконалення, свідчить про правильний професійний вибір.

Низькі показники фахівців (консультантів) ІРЦ менше 5 років стажу та фахівців СЗЗСО/ІРЦ менше 5 років стажу вказують на відсутність терпіння в роботі з особами з ООП та їх батьками, інших видів діяльності, не відповідність інтересам і здібностям, відсутність задоволеності в роботі, не бажання адаптуватися до групи фахівців та професійної діяльності, вказує на неправильний професійний вибір.

Наявність улюбленої справи у порівнянні експериментальної групи менше 5 років стажу фахівців (консультантів) ІРЦ з експериментальною групою менше 5 років стажу фахівців СЗЗСО/ІРЦ надали нам значні розбіжності, виражені високим, достатнім, середнім та низьким рівнем у фахівців (консультантів) ІРЦ, тоді як більше виражені показники достатнього, середнього та низького рівня у фахівців СЗЗСО/ІРЦ.

Вищі показники фахівців (консультантів) ІРЦ менше 5 років стажу вказують нам на емоційне задоволення фахівцями (консультантами) роботою в ІРЦ через спроможність виконувати різноманітні завдання і мати безпосередній вплив на розвиток осіб з ООП та їх батьків, педагогів закладів освіти, інших фахівців, що мотивує їх до постійного професійного розвитку та самоствердження.

Фахівці СЗЗСО/ІРЦ менше 5 років стажу також вибирають улюблену справу в професійній діяльності відповідно до особистісних цінностей та інтересів, які зосереджені на виконанні стандартних завдань, є для них приємними і стабільними, більше стандартизовані та сфокусовані на виконанні навчальних планів, що задовольняє їх від рутинних завдань, але має свій сенс у власному професійному розвитку.

Вірність своєму покликанню і обов'язку у порівнянні експериментальної групи менше 5 років стажу фахівців (консультантів) ІРЦ з експериментальною групою менше 5 років стажу фахівців СЗЗСО/ІРЦ показали нам відмінності, які виражені високим, достатнім, середнім та низьким рівнем у фахівців (консультантів) ІРЦ, а показники фахівців СЗЗСО/ІРЦ виражені в достатньому, середньому та низькому рівнях.

Високі показники фахівців (консультантів) ІРЦ менше 5 років стажу та фахівців СЗЗСО/НРЦ менше 5 років стажу вказують нам правильність вибору професії, що пов'язано з переконаннями у виборі професійної діяльності, прагненні виконувати свої обов'язки, дотримуватися індивідуального підходу до осіб із ООП та їх батьків, самоорганізовуватися, навчатися та піднімати престиж професії, імідж закладу, де працюють.

Низькі показники засвідчують небажання фахівців (консультантів) ІРЦ менше 5 років стажу та фахівців СЗЗСО/НРЦ менше 5 років стажу до навчання та розвитку, виконувати робочі завдання, брати на себе відповідальність, і працювати з особами з ООП та їх батьками. Узагальнено показники аутопсихологічного компоненту фахівців м. 5 р. с. представлено в табл. (Див. дод. В. табл. В.15).

Самовіддача фахівця у порівнянні експериментальної групи більше 5 років стажу фахівців (консультантів) ІРЦ з експериментальною групою більше 5 років стажу фахівців СЗЗСО/НРЦ отримали високі показники у фахівців (консультантів) ІРЦ.

У фахівців (консультантів) ІРЦ більше 5 років стажу висока самовіддача виявляється в готовності фахівців (консультантів) адаптувати свої методи навчання та підтримки для осіб з ООП, застосовують індивідуальний підхід до кожної особи з різними порушеннями, що вимагає значних емоційних та інтелектуальних зусиль, оскільки їхня робота включає великий спектр задач, пов'язаних з індивідуальними потребами осіб з ООП.

Фахівці СЗЗСО/НРЦ більше 5 років стажу самовіддача проявляється у високій професійній відданості, оскільки вони працюють з учнями з ООП, які мають порушення розвитку, що вимагає постійної уваги, корекції та адаптації навчальних програм. Однак, через більш структуровані та стандартні методики роботи в СЗЗСО/НРЦ, які застосовуються в таких закладах, рівень самовіддачі може бути дещо знижений у порівнянні з ІРЦ, що пов'язано з тим, що фахівці СЗЗСО/НРЦ працюють з меншим спектром різних порушень в учнів, тому їхня робота має більш передбачуваний характер. Незважаючи на це, самовіддача фахівців у СЗЗСО/НРЦ є важливою, вони працюють з учнями, що потребують спеціальної допомоги в реабілітації, здатні вкладати значні зусилля в навчання і корекцію.

Самовираженість професійної діяльності у порівнянні експериментальної групи більше 5 років стажу фахівців (консультантів) ІРЦ з експериментальною групою більше 5 років стажу фахівців СЗСО/ІРЦ виражена високим рівнем у фахівців (консультантів) ІРЦ.

Фахівці (консультанти) ІРЦ більше 5 років стажу працюють з особами з різними порушеннями розвитку та адаптують свої методи і стратегії навчання залежно від індивідуальних потреб кожної особи, що дозволяє їм реалізовувати власний творчий потенціал, застосовувати нестандартні підходи і стратегії в навчальному та корекційному процесі, активно впливають на розвиток інклюзивної практики, виявляючи власні ідеї та інноваційні рішення, працюють в умовах більшої свободи у виборі підходів та методів, що сприяє високому рівню самовираження.

Фахівці СЗСО/ІРЦ менше 5 років стажу також прагнуть проявляти творчий підхід до професійної діяльності, однак їх діяльність більше орієнтована на групову роботу. Вони можуть виявляти більшу увагу до адаптації стандартних методів до особливих умов навчання в класі з врахуванням різних типів особливих освітніх потреб, що дає можливість для самовираження, але більш обмежене у порівнянні з фахівцями (консультантами) ІРЦ. Самовираження фахівців СЗСО/ІРЦ полягає в адаптації методик до конкретних потреб учнів з ООП, що вимагає від фахівців високої гнучкості та вміння знаходити нестандартні рішення.

Саморозкриття потенціалу у порівнянні експериментальної групи більше 5 років стажу фахівців (консультантів) ІРЦ з експериментальною групою більше 5 років стажу фахівців СЗСО/ІРЦ виражена високим рівнем у фахівців (консультантів) ІРЦ.

Так, фахівці (консультанти) ІРЦ більше 5 років стажу мають більший простір для професійного розвитку, здатні експериментувати з новими ідеями та підходами, що дозволяє їм реалізувати власний інтелектуальний та творчий потенціал, а розвиток особистих методик, адаптація до індивідуальних потреб осіб з ООП дозволяє фахівцям(консультантам) ІРЦ максимально розкривати власні професійні можливості, що надає можливість проявляти креативність, втілювати нові методи роботи, знаходити нестандартні рішення в складних ситуаціях.

Фахівці СЗЗСО/ІРЦ більше 5 років стажу працюють в рамках більш стандартних методик, що обмежує їх рівень саморозкриття потенціалу. Робота з учнями з ООП потребує використання перевірених і чітко визначених підходів, тому можливості для інновацій та експериментів є більш обмеженими порівняно з фахівцями ІРЦ. Структура та програми вимагають більш точного дотримання встановлених стандартів, що обмежує фахівців у застосуванні нових, креативних підходів до вирішення проблем, що знижує рівень саморозкриття потенціалу, але професійна діяльність в системі СЗЗСО/ІРЦ дозволяє фахівцям розвивати свою кваліфікацію шляхом регулярних тренінгів та сертифікаційних курсів, але при цьому їх можливості для професійного саморозкриття є обмеженими в порівнянні з фахівцями ІРЦ.

Самоствердження у професійній діяльності у порівнянні експериментальної групи більше 5 років стажу фахівців (консультантів) ІРЦ з експериментальною групою більше 5 років стажу фахівців СЗЗСО/ІРЦ виражена високим рівнем у фахівців (консультантів) ІРЦ.

Фахівці (консультанти) ІРЦ більше 5 років стажу мають більшу свободу для самовираження, оскільки їхня діяльність передбачає роботу з особами з різними потребами та адаптацію навчальних і реабілітаційних підходів до конкретних ситуацій. Такі умови дозволяють фахівцям (консультантам) ІРЦ виявляти ініціативу та креативність, які сприяють процесу самоствердження в професійній діяльності. Фахівці (консультанти) ІРЦ більше 5 років стажу працюють у тісній співпраці з іншими фахівцями (психологами, соціальними працівниками, вчителями, лікарями), що дозволяє їм виявляти власні здібності в командній роботі та отримувати визнання за досягнення в сфері інклюзивної освіти, така взаємодія позитивно впливає на самоствердження через визнання їхнього досвіду та професіоналізму.

Фахівці СЗЗСО/ІРЦ більше 5 років стажу працюють в умовах більш структурованих та визначених навчальних програм, що обмежує їх можливості для інноваційного самовираження, та впливає на рівень самоствердження, оскільки діяльність фахівців більше орієнтована на виконання визначених стандартів і стандартних підходів в умовах середовища. Професійна діяльність в спеціальних закладах вимагає високої

відповідальності, оскільки фахівці здійснюють співдіяльність з учнями з ООП, що ставить перед ними великі виклики, що стимулює самоствердження через успішне вирішення складних завдань, але можливості для цього обмежуються стандартами та обмеженими ресурсами закладу.

Правильний/неправильний професійний вибір у порівнянні експериментальної групи більше 5 років стажу фахівців (консультантів) ІРЦ з експериментальною групою більше 5 років стажу фахівців СЗЗСО/НРЦ виражена високим рівнем у фахівців (консультантів) ІРЦ.

Високі показники фахівців (консультантів) ІРЦ більше 5 років стажу та фахівців СЗЗСО/НРЦ більше 5 років стажу вказують на правильний професійний вибір, оскільки вони працюють в умовах, які вимагають гнучкості, креативності та індивідуального підходу до кожного з учнів з різними потребами та особами з ООП, великих зусиль і спеціальних знань, що дозволяє фахівцям обох груп відчувати значущість власної професійної діяльності та отримувати задоволення від того, що можуть вплинути на розвиток таких учнів та осіб з ООП і допомогти їм адаптуватися до соціуму. Постійний розвиток, співпраця з іншими фахівцями, участі в конференціях, семінарах, тренінгах, обмін власного досвіду, власних методик, розробок надає фахівцям обох груп підих для подальшого кар'єрного зросту.

Наявність улюбленої справи у порівнянні експериментальної групи більше 5 років стажу фахівців (консультантів) ІРЦ з експериментальною групою більше 5 років стажу фахівців СЗЗСО/НРЦ виражена високим рівнем у фахівців (консультантів) ІРЦ. Вищі показники фахівців (консультантів) ІРЦ більше 5 років стажу та фахівці СЗЗСО/НРЦ більше 5 років стажу вказують на наявність улюбленої справи, яка є ключовим фактором їхньої мотивації та відданості своїй професії, що визначає особисте благополуччя та професійний успіх. Професійна діяльність в ІРЦ та СЗЗСО/НРЦ передбачає великий обсяг індивідуального підходу до учнів та осіб з ООП, що дозволяє фахівцям обох груп знаходити задоволення у власній роботі через можливість змінювати життя даної категорії осіб та учнів, можливість не лише реалізовувати власні професійні навички, але й розвивати власні інтереси та підходи.

Вірність своєму покликанню і обов'язку у порівнянні експериментальної групи більше 5 років стажу фахівців (консультантів) ІРЦ з експериментальною групою більше 5 років стажу фахівців СЗЗСО/НРЦ виражена високим рівнем у фахівців (консультантів) ІРЦ. Високі показники фахівців (консультантів) ІРЦ більше 5 років стажу та фахівців СЗЗСО/НРЦ більше 5 років стажу вказують на вищий рівень вірності своєму покликанню та обов'язку, оскільки вони стикаються з викликами в професійній діяльності з учнями та особами з ООП, що потребує глибокої відданості і терпіння. Професійна діяльність потребує великої гнучкості та емоційного інвестування, що сприяє збереженню сильної внутрішньої мотивації. Специфіка роботи в ІРЦ СЗЗСО/НРЦ передбачає високий рівень адаптації під потреби кожного з учнів та осіб з ООП, що потребує від фахівців обох груп значних зусиль та гнучкості, вони мають глибоке бажання допомагати учням та особам з ООП та вважають свою роботу життєво важливою, створюють більший простір для творчості та професійного самовираження. Узагальнено показники аутопсихологічного компоненту ПІ фахівців б. 5 р. с. представлено в табл. (Див. дод. В. табл. В.16).

2.2.9. Особливості взаємозв'язку на різних рівнях професійної ідентичності фахівців (консультантів) інклюзивно-ресурсних центрів та фахівців спеціальних закладів загальної середньої освіти/навчально-реабілітаційних центрів

Заключним завданням емпіричного дослідження стала перевірка гіпотези про комплексну структуру ПІ як метавластивості у фахівців (консультантів) ІРЦ та фахівців СЗЗСО/НРЦ, що має системний характер. З цією метою здійснювалося встановлення взаємозв'язків між показниками ПІ на рівні показників, які функціонують в структурі різних компонентів ПІ. Встановлення характеру зв'язку між змінними було враховано при обґрунтуванні особистісно-орієнтованої технології з розвитку їхньої ПІ.

Оцінка взаємозв'язку між змінними проводилася на основі кореляційного аналізу (критерію рангової кореляції r_s Спірмена) між найбільш значущими показниками ПІ на вибірці фахівців (консультантів) ІРЦ, які мають в структурі ПІ (менше 5 років стажу та більше 5 років стажу) та фахівців СЗЗСО/НРЦ, які також оцінювалися за тим, (чи менше 5

років стажу та чи більше 5 років стажу) в структурі їхньої ПП. Такий вид аналізу дозволив поглибити уявлення про специфіку ПП у фахівців (консультантів) ІРЦ в порівнянні з фахівцями СЗССО/НРЦ. Встановлено, що одні показники ПП характеризувалися найбільшою кількістю значущих зв'язків, інші – відносною автономністю та відсутністю статистично значущої кореляції.

Для встановлення взаємозв'язку розглянемо особливості ПП у фахівців (консультантів) ІРЦ у порівнянні з фахівцями СЗССО/НРЦ педагогічний стаж роботи яких з особами з ООП складає менше 5 років. А також проаналізуємо особливості ПП у фахівців (консультантів) ІРЦ у порівнянні з фахівцями СЗССО/НРЦ педагогічний стаж роботи яких з особами з ООП складає більше 5 років.

Проаналізуємо виявлені взаємозв'язки у фахівців (консультантів) ІРЦ в порівнянні з фахівцями СЗССО/НРЦ (зі стажем роботи менше 5 років та більше 5 років).

Було зафіксовано, що мотиви власної праці (мотиваційний компонент ПП) позитивно корелює з орієнтацією на конкретні цілі та готовність докладати значних зусиль для їх досягнення (технічний компонент ПП) (у фахівців (консультантів) ІРЦ, в яких менше 5 р.с. ($r_s = 0,536$, $p = 0,008$); у фахівців СЗССО/НРЦ, в яких менше 5 р.с. ($r_s = 0,782$, $p = 0,000$); у фахівців (консультантів) ІРЦ, у яких більше 5 р.с. ($r_s = 0,653$, $p = 0,000$); у фахівців СЗССО/НРЦ, у яких більше 5 р.с. ($r_s = 0,635$, $p = 0,000$)).

Позитивно корелюють мотиви професійної майстерності (мотиваційний компонент ПП) зі здатністю справлятися зі стресовими ситуаціями (технічний компонент ПП). У фахівців (консультантів) ІРЦ, у яких менше 5 р.с. ($r_s = 0,566$, $p = 0,005$); у фахівців СЗССО/НРЦ, у яких менше 5 р.с. ($r_s = 0,616$, $p = 0,002$)).

Подібні тенденції отримано в групах фахівців (консультантів) ІРЦ та СЗССО/НРЦ стаж яких складає більше 5 років, у яких позитивно корелюють мотиви професійної майстерності (мотиваційний компонент ПП) зі здатністю справлятися зі стресовими ситуаціями (технічний компонент ПП). У фахівців (консультантів) ІРЦ, у яких більше 5 р.с. ($r_s = 0,750$, $p = 0,000$); у фахівців СЗССО/НРЦ, у яких більше 5 р.с. ($r_s = 0,693$, $p = 0,000$)).

Відзначили ми позитивну кореляцію між мотивами самоствердження в праці (мотиваційний компонент ПП) та вірою у свої сили і можливості (технічний компонент ПП).

У фахівців (консультантів) ІРЦ, у яких менше 5 р. с. ($r_s = 0,651, p = 0,001$); у фахівців СЗЗСО/ІРЦ, у яких менше 5 р. с. ($r_s = 0,854, p = 0,000$); (у фахівців (консультантів) ІРЦ, у яких більше 5 р. с. ($r_s = 0,766, p = 0,000$); у фахівців СЗЗСО/ІРЦ, у яких більше 5 р. с. ($r_s = 0,837, p = 0,000$)).

Зафіксовано розбіжності, а саме позитивну кореляцію, у фахівців (консультантів) ІРЦ між здатністю ставити перед собою складні завдання, які вимагають значних зусиль і часу для їх виконання (технічний компонент ПП) та рівнем тривожності та ригідності (міжособистісний компонент ПП). У яких менше 5 р. с. ($r_s = 0,623, p = 0,002$); більше 5 р. с. ($r_s = 0,324, p = 0,039$) та статистично не значущу кореляцію між цими здатностями у фахівців СЗЗСО/ІРЦ, у яких менше 5р. с. ($r_s = 0,092, p = 0,677$); більше 5 р. с. ($r_s = 0,225, p = 0,181$), цю закономірність можна пояснити тим, що фахівці (консультанти) ІРЦ у своїй повсякденній діяльності зустрічаються з різними викликами в роботі під час воєнного стану, працюючи з різномірним контингентом освітніх труднощів у осіб з ООП, працюють з психологічною травмою та різними типами родин, які виховують осіб з ООП. Фахівці СЗЗСО/ІРЦ повсякчас день у день працюють з усталеними групами чи класами учнів, тому освітні послуги, які вони надають не такою мірою детерміновані рівнем тривожності та ригідністю, адже вони більш психологічно готові до роботи зі своїм контингентом учнів з ООП, а фахівці (консультанти) ІРЦ раз у раз потребують долання певних викликів та напруженості перед невідомою ситуацією.

Зафіксовано, позитивний зв'язок у всіх експериментальних групах між тенденціями до лідерства (міжособистісний компонент ПП) та пристосованістю/непристосованістю до умов навколишнього соціального середовища (адаптивний компонент ПП). У фахівців (консультантів) ІРЦ, у яких менше 5 р. с. ($r_s = 0,637, p = 0,001$); у фахівців СЗЗСО/ІРЦ, у яких менше 5 р. с. ($r_s = 0,602, p = 0,002$); (у фахівців (консультантів) ІРЦ, у яких більше 5 р. с. ($r_s = 0,309, p = 0,049$); у фахівців СЗЗСО/ІРЦ, у яких більше 5 р. с. ($r_s = 0,576, p = 0,000$)).

Виявлено, що здатність зважати на оточення (контекстуальний компонент ПП) позитивно корелює зі збереженням здатності до подальшого розвитку і змін (адаптивний компонент ПП) в усіх чотирьох групах. У фахівців (консультантів) ІРЦ, у яких менше 5 р. с. ($r_s = 0,549, p = 0,007$); у фахівців СЗЗСО/ІРЦ, у яких менше 5 р. с. ($r_s = 0,693, p = 0,000$); (у

фахівців (консультантів) ІРЦ, у яких більше 5 р. с. ($r_s = ,458$, $p = 0,003$); у фахівців СЗЗСО/ІРЦ, у яких більше 5 р. с. ($r_s = 0,529$, $p = 0,001$).

Отримано позитивний зв'язок в усіх експериментальних групах між орієнтацією на конкретні цілі та готовністю докладати значних зусиль для їх досягнення (технічний компонент ПІ) та здатністю до самоудосконалення (акмеологічний компонент ПІ). У фахівців (консультантів) ІРЦ, у яких менше 5 р. с. $r_s = 0,540$, $p = 0,008$; у фахівців СЗЗСО/ІРЦ, у яких менше 5 р. с. ($r_s = 0,716$, $p = 0,000$); у фахівців (консультантів) ІРЦ, у яких більше 5 р. с. ($r_s = 0,742$, $p = 0,000$); у фахівців СЗЗСО/ІРЦ, у яких більше 5 р. с. ($r_s = 0,552$, $p = 0,000$).

Зафіксовано позитивний зв'язок в усіх експериментальних групах між легким входженням в будь-яку роль, гнучкою реакцією на зміну ситуації (контекстуальний компонент ПІ) та саморозкриттям потенціалу (аутопсихологічний компонент ПІ). У фахівців (консультантів) ІРЦ, у яких менше 5 р. с. ($r_s = 0,434$, $p = 0,039$); у фахівців СЗЗСО/ІРЦ, у яких менше 5 р. с. ($r_s = 0,708$, $p = 0,000$); у фахівців (консультантів) ІРЦ, у яких більше 5 р. с. ($r_s = 0,642$, $p = 0,000$); у фахівців СЗЗСО/ІРЦ, у яких більше 5 р. с. ($r_s = 0,422$, $p = 0,009$).

Зафіксовано розбіжності а саме позитивну кореляцію у фахівців (консультантів) ІРЦ між здатністю до нестандартного мислення (творчий компонент ПІ) та схильністю до перемоги (технічний компонент ПІ). У фахівців (консультантів) ІРЦ, у яких менше 5 р. с. ($r_s = 0,639$, $p = 0,001$) та більше 5 р. с. ($r_s = 0,412$, $p = 0,007$). Крім цього визначено статистично не значущу кореляцію між цими здатностями у фахівців СЗЗСО/ІРЦ, у яких менше 5 р. с. ($r_s = 0,385$, $p = 0,070$) та більше 5 р. с. ($r_s = 0,277$, $p = 0,097$), цю закономірність можна пояснити тим, що фахівці (консультанти) ІРЦ у своїй повсякденній діяльності зустрічаються з різними викликами у роботі під час воєнного стану працюючи з різномірним контингентом осіб з ООП, вони постійно підвищують власну кваліфікацію для того щоб бути компетентними в усіх питаннях оцінки розвитку та психолого-педагогічному супроводі осіб із ООП. Фахівці СЗЗСО/ІРЦ повсякчас день у день працюють з усталеними групами чи класами дітей, їх освітні послуги, характеризуються як напрацьований алгоритм діяльності в сфері психолого-педагогічного супроводу дітей

та родини, яка їх виховує. Хоча у діяльності фахівців з СЗСО/НРЦ також зустрічаються нестандартні випадки не типовості (складні комплексні порушення розвитку), однак взаємодіючи з цими дітьми щодня ці фахівці напрацьовують усталені алгоритми допомоги дітям та родинам, які виховують дітей з ООП. На відміну від них фахівці (консультанти) ІРЦ кожного дня працюють з новими викликами в умовах освіти осіб з ООП, взаємодіючи з фахівцями СЗСО/НРЦ, так із інклюзивними (дошкільними і шкільними) закладами загальної середньої освіти.

Зафіксовано розбіжності а саме статистично незначущу кореляцію у фахівців (консультантів) ІРЦ, у яких менше 5 років стажу між здатністю розвивати уміння, що допомагають в нових умовах (адаптивний компонент ПП) та бажанням знати себе (акмеологічний компонент ПП). Менше 5 р. с. ($r_s = 0,329$, $p = 0,126$); подібна тенденція також притаманна фахівцям СЗСО/НРЦ у яких більше 5 р. с. ($r_s = 0,204$, $p = 0,226$). Поряд з цим, статистично значуща кореляція між цими здатностями спостерігалася у фахівців (консультантів) ІРЦ, у яких більше 5 років стажу та фахівців СЗСО/НРЦ, у яких менше 5 років стажу (більше 5р. с. $r_s = 0,629$, $p = 0,000$) та менше 5 р. с. ($r_s = 0,761$, $p = 0,000$), що закономірність можна пояснити тим, що фахівці (консультанти) ІРЦ у своїй діяльності поступово набувають нових компетентностей і розуміння, що їм потрібні додаткові компетенції, а молоді фахівці (консультанти) ІРЦ більш самовпевнені, позаяк не завжди знають себе, не завжди можуть адекватно оцінити власні можливості в галузі психолого-педагогічного супроводу осіб з ООП, і навпаки фахівці СЗСО/НРЦ, у яких менший стаж, швидше адаптуються до нових завдань у роботі, позаяк мають справу з усталеним контингентом дітей. Дана тенденція засвідчує, що молодим фахівцям (консультантам) ІРЦ потрібні додаткові рекомендації з розвитку їх ПП, адже їм складніше адаптуватися, і вони швидше емоційно вигорають, ніж фахівці СЗСО/НРЦ у яких ця тенденція поступово набирає обертів після 5 річного терміну професійної діяльності.

Зафіксовано розбіжності а саме позитивну кореляцію у фахівців (консультантів) ІРЦ між здатністю до імпульсивності (міжособистісний компонент ПП) та схильністю відчувати та передбачати враження, яке справляє на оточуючих (контекстуальний компонент ПП) у фахівців (консультантів) ІРЦ, у яких менше 5 р. с. ($r_s = 0,538$, $p = 0,008$);

більше 5 р. с. ($r_s = 0,419$, $p = 0,006$) та статистично не значущу кореляцію між цими здатностями у фахівців СЗСО/НРЦ, у яких менше 5р. с. ($r_s = 0,236$, $p = 0,277$); більше 5 р. с. ($r_s = 0,236$, $p = 0,277$), цю закономірність можна пояснити тим, що фахівці (консультанти) ІРЦ у своїй повсякденній діяльності зустрічаються з різними новими завданнями, саме тому вони більш імпульсивні, взаємодіють з особами з ООП та їх родиною, з командою психолого-педагогічного супроводу в різних освітніх інституціях, відтак вони краще уміють передбачати реакцію на свій прогноз щодо психолого-педагогічного супроводу особи з ООП та її родини, крім того позитивна кореляція цієї здатності засвідчує здатність взаємодіяти і тримати зв'язок з публікою (дошкільними та шкільними педагогами та психологами ЗДО/ЗЗСО/НРЦ) перед якими постійно виступають фахівці (консультанти) ІРЦ, з метою підвищення кваліфікації останніх. У фахівців СЗСО/НРЦ між цими здатностями виділено статистично не значущу кореляцію, що засвідчує їх усталений режим роботи та низьку готовність справлятися з новими завданнями в сфері освіти осіб з ООП, позаяк їм дещо складно прогнозувати реакцію осіб з ООП та їх родин, інших фахівців на свої дії та вчинки.

2.3. Рівні розвитку професійної ідентичності фахівців (консультантів) інклюзивно-ресурсних центрів

На основі результатів експериментального дослідження було виділено рівні розвитку ПІ у фахівців (консультантів) ІРЦ менше 5 років стажу, фахівців СЗСО/НРЦ менше 5 років стажу, фахівців (консультантів) ІРЦ більше 5 років стажу, фахівців СЗСО/НРЦ більше 5 років стажу. Рівні були виділені за показниками, отриманими за вісім'ю методиками, які використовувалися в констатувальному експерименті. Ми розглядаємо рівні розвитку ПІ фахівців (консультантів) ІРЦ, використовуючи наші дослідження та виділяємо основні рівні, які розглянемо детальніше.

Низький рівень у фахівців (консультантів) ІРЦ менше 5 років й більше 5 років стажу характеризується відсутністю мотивації в подальшій професійній діяльності, низькою спрямованістю на соціальну взаємодію або її відсутністю, небажанням прийняти велике

навантаження та динамічні зміни в структурі діяльності ІРЦ, не усвідомленням себе як представників даної категорії фахівців з підготовки спеціальної педагогіки і психології. Зазвичай такі фахівці (консультанти) проявляють байдужість до роботи в сфері діяльності ІРЦ, саморозвитку, виникають сумніви про правильність вибору професії, що змушує їх змінити професію, а частіше сферу діяльності.

Низький рівень у фахівців СЗЗСО/ІРЦ менше 5 років й більше 5 років стажу відображається в потребі різними базовими знаннями та уміннями, потребою досвіду, не достатнім визнанням та підтримкою з боку колег та адміністрації, не розумінням як реагувати на складні та нестандартні ситуації, які виникають при роботі з учнями з ООП та як впоратися з даними випадками, що призводять до зниження якості навчально-виховного процесу, до стресу та бажання звільнитися з роботи.

Середній рівень у фахівців (консультантів) ІРЦ менше 5 років стажу, фахівців СЗЗСО/ІРЦ менше 5 років стажу, фахівців (консультантів) ІРЦ більше 5 років стажу, фахівців СЗЗСО/ІРЦ більше 5 років стажу вказує нам на зацікавленість у професійній діяльності фахівців (консультантів) ІРЦ і фахівців СЗЗСО/ІРЦ, що змінюється залежно від зовнішніх обставин. Розглянемо їх. Низька оплата праці, яка не відповідає навантаженню та виду діяльності спричиняє зниженню мотивації та інтересу до виконання власних обов'язків в професійній діяльності. Перевантаження та складнощі в діяльності ІРЦ і СЗЗСО/ІРЦ, відсутність додаткових ресурсів, відчуття безсилля призводить до втрати інтересу та невпевненості працювати в таких умовах. Відсутність підтримки та зворотного зв'язку з боку колег та керівників призводить до ізоляції, розчарування та зниження зацікавленості та бажання продовжувати працювати в даній сфері. Коли професійна діяльність таких фахівців (консультантів) ІРЦ і фахівців СЗЗСО/ІРЦ належно не оцінюється з боку суспільства та органів влади, це призводить до відчуття непотрібності та демотивації. Відносини з особами та учнями з ООП та їх батьками які проявляються у відсутності довіри, призводить до зниження навчально-виховного процесу та надання корекційно-розвиткових послуг, створення бар'єрів у співпраці, спілкуванні, що в свою чергу спричиняє конфлікти та непорозуміння. Зовнішні соціальні фактори, такі як атмосфера в колективі, відносини з учнями, батьками та іншими

співробітниками, мають великий вплив на зацікавленість фахівців у професії. Іще один вагомий фактор, коли фахівці (консультанти) ІРЦ і фахівці СЗЗСО/НРЦ мають мало базових знань та умінь, спеціальної методичної професійної підготовки, власних якостей як невпевненість, сором'язливість, замкнутість, вони потребують певного часу для становлення себе як фахівець за допомоги та підтримки колег, керівництва, якщо з їх сторони це буде здійснено. У таких різних невирішених та створених умовах фахівці (консультанти) ІРЦ і фахівці СЗЗСО/НРЦ починають розглядати інші можливості для кар'єрного росту або взагалі зміни в професійній діяльності.

Достатній рівень у фахівців (консультантів) ІРЦ і фахівців СЗЗСО/НРЦ менше 5 років стажу вказує нам на правильність улюбленої справи, правильність професійного вибору, в бажанні проявити набуті власні знання та уміння, зарекомендувати себе як грамотного фахівця в своїй сфері професійної діяльності, використовуючи гнучкість, нестандартність мислення, оригінальність, пристосованість до умов навколишнього соціального середовища, зважання на оточення, налагодження комунікацій з особами та учнями з ООП та їх батьками, колегами, різними фахівцями інших інституцій. Вони експериментують з різними методами і підходами, застосовують сучасні підходи до осіб та учнів з ООП, враховуючи індивідуальні потреби та можливості, спираючись на досвід старших колег та батьків.

Достатній рівень у фахівців (консультантів) ІРЦ і фахівців СЗЗСО/НРЦ більше 5 років стажу характеризується сильною мотивацією та бажанням працювати в команді для досягнення кращих результатів в професійній діяльності, таким чином самостверджуватися, навчатися та розвиватися, збагачувати власний досвід, що надає нових умінь швидко переключатися з одного виду діяльності на інший, нестандартно мислити, висловлювати власну думку. Активна позиція в налагодженні взаємовідносин з батьками осіб з ООП, надає можливість результативно спілкуватися та обговорювати нагальні питання, які вирішуватимуть подальший корекційно-розвитковий супровід їх дітей, створення позитивних умов в інклюзивному середовищі, залучаючи самих батьків до навчально-виховного процесу, прагнучи пояснити батькам важливість їх участі в житті та розвитку своїх дітей, надаючи методичні рекомендації та консультації.

Високий рівень у фахівців (консультантів) ІРЦ і фахівців СЗЗСО/НРЦ менше 5 років стажу визначається в невпевненості в собі, ініціативності, творчості, бажанні саморозвиватися. Вони активно беруть участь в командних роботах з педагогічними фахівцями закладів освіти та колегами, різних заходах, семінарах, конференціях, самоосвіті, самореалізації, де набувають досвід та впроваджують інновації, сучасні методики, методи і підходи, використовують набуті знання та уміння в професійній діяльності з колегами, особами та учнями з ООП та їх батьками, різними групами громадськості. Фахівці (консультанти) ІРЦ і фахівці СЗЗСО/НРЦ менше 5 років стажу встановлюють довірчі стосунки та налагоджують тісну співпрацю з особами та учнями з ООП та їх батьками, активно залучають їх до навчального процесу та корекційно-розвиткової роботи.

Високий рівень у фахівців (консультантів) ІРЦ і фахівців СЗЗСО/НРЦ більше 5 років стажу характеризується широким спектром потреб здатності до натхненної, творчої професійної діяльності, самовдосконаленням, самореалізацією та забезпеченням власного кар'єрного зростання; високою громадською активністю в інклюзивній освіті, що проявляється в прагненні інтегрувати осіб з ООП в загальноосвітній простір та забезпечити їм комфортні умови навчання та розвитку соціальних навичок. Фахівці (консультанти) ІРЦ і фахівці СЗЗСО/НРЦ більше 5 років стажу готові до вирішень складних завдань, які постійно змінюються і потребують гнучкості та швидкості в прийнятті нестандартних рішень, зміні підходів та впровадженні нових інноваційних методик, наданні якісних корекційно-розвиткових послуг та навчально-виховного процесу, що здійснюється фахівцями, які мають свій унікальний підхід та власний стиль роботи, що впевнює їх у правильному виборі професії. Фахівці (консультанти) ІРЦ і фахівці СЗЗСО/НРЦ більше 5 років стажу з високим рівнем розвитку ПІ більш задоволені власною професійною діяльністю, краще справляються з професійними труднощами, активно діляться власним досвідом та сприяють спілкуванню між фахівцями різних інституцій, педагогічними фахівцями закладів освіти, громадськості, більш мотивовані до досягнення результатів, краще розуміють потреби осіб та учнів з ООП і спроможні

підібрати індивідуальний підхід до кожного, та справляються з професійними труднощами.

1 рівень (низький) розвитку ПП фахівців (консультантів) ІРЦ менше 5 років стажу було виявлено 3,3 %, у фахівців СЗЗСО/НРЦ менше 5 років стажу 12,2 %, фахівців (консультантів) ІРЦ більше 5 років стажу 3,7 %, фахівців СЗЗСО/НРЦ більше 5 років стажу 3,5 %. У всіх фахівців (консультантів) ІРЦ та фахівців СЗЗСО/НРЦ, які знаходяться на даному рівні, зафіксовано низький рівень розвитку ПП.

2 рівень (середній) розвитку ПП фахівців (консультантів) ІРЦ менше 5 років стажу було виявлено 28,2 %, у фахівців СЗЗСО/НРЦ менше 5 років стажу 38,9 %, фахівців (консультантів) ІРЦ більше 5 років стажу 20,1 %, фахівців СЗЗСО/НРЦ більше 5 років стажу 23,5 %. У всіх фахівців (консультантів) ІРЦ та фахівців СЗЗСО/НРЦ, які знаходяться на даному рівні, зафіксовано середній рівень розвитку ПП.

3 рівень (достатній) розвитку ПП фахівців (консультантів) ІРЦ менше 5 років стажу було виявлено 40,6 %, у фахівців СЗЗСО/НРЦ менше 5 років стажу 36,8 %, фахівців (консультантів) ІРЦ більше 5 років стажу 46,2 %, фахівців СЗЗСО/НРЦ більше 5 років стажу 51,3 %. У всіх фахівців (консультантів) ІРЦ та фахівців СЗЗСО/НРЦ, які знаходяться на даному рівні, зафіксовано достатній рівень розвитку ПП.

4 рівень (високий) розвитку ПП фахівців (консультантів) ІРЦ менше 5 років стажу було виявлено 27,9 %, у фахівців СЗЗСО/НРЦ менше 5 років стажу 12,1 %, фахівців (консультантів) ІРЦ більше 5 років стажу 30 %, фахівців СЗЗСО/НРЦ більше 5 років стажу 21,7 %. У всіх фахівців (консультантів) ІРЦ та фахівців СЗЗСО/НРЦ, які знаходяться на даному рівні, зафіксовано високий рівень розвитку ПП.

Рівні розвитку ПП фахівців (консультантів) ІРЦ і фахівців СЗЗСО/НРЦ дивитися в рис.2.1.

Отже, дані експериментального дослідження свідчать про те, що експериментальна група менше 5 років стажу фахівців (консультантів) ІРЦ та експериментальна група менше 5 років стажу фахівців СЗЗСО/НРЦ; експериментальна група більше 5 років стажу фахівців (консультантів) ІРЦ експериментальна група більше 5 років стажу фахівців СЗЗСО/НРЦ мають різний розподіл за рівнями розвитку ПП.

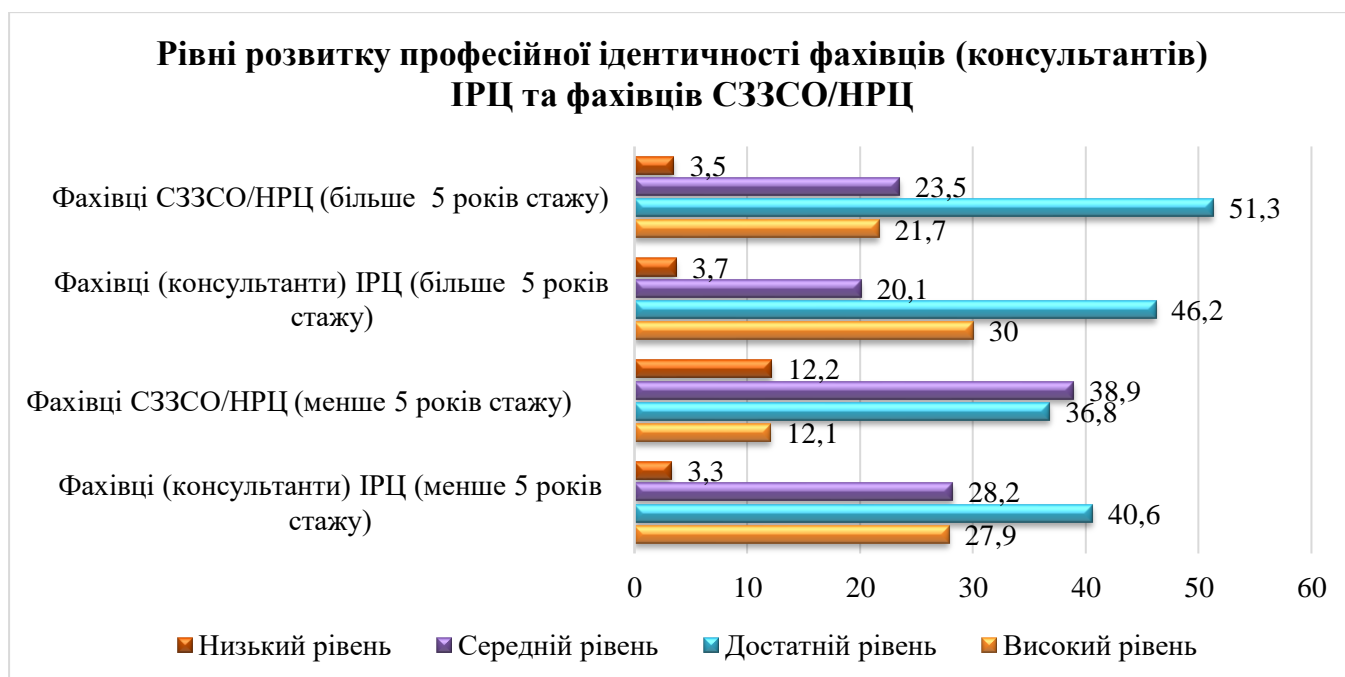


Рис.2.1. Рівні розвитку ПІ фахівців (консультантів) ІРЦ і фахівців СЗЗСО/НРЦ

У ході експериментального дослідження фахівці (консультанти) ІРЦ і фахівці СЗЗСО/НРЦ, які показали низький рівень розвитку, вказує на те, що вони сприймають свою власне роботу як обов'язок, а не як вибір. Особливо вразили результати розвитку технічного, міжособистісного, контекстуального, акмеологічного компонентів, які є інструментарієм реалізації власних потенційних унікальних можливостей у професійній діяльності, досягненні професійних і особистих цілей, вдосконаленні та саморозвитку.

Результати експериментального дослідження доводять, що фахівці (консультанти) ІРЦ більше 5 років стажу та фахівці СЗЗСО/НРЦ стажу більше 5 років переважно виявилися спроможними активно вступати в комунікації з різними соціальними групами, діяти в команді, навчатися та розвиватися, бути творчими, продуктивними. Така позиція фахівців призводить до встановлення власного іміджу, зниження рівня тривожності та підвищення самооцінки, досягнень високих результатів у власній професійній діяльності.

Відтак, процес розвитку ПІ фахівців (консультантів) ІРЦ менше 5 років стажу, фахівців СЗЗСО/НРЦ менше 5 років стажу, фахівців (консультантів) ІРЦ більше 5 років стажу, фахівців СЗЗСО/НРЦ більше 5 років стажу залежить від формування їх компонентів.

Відмінності в стані сформованості компонентів ПП визначаються різним ступенем їх розвитку. Див. табл. 2.2 та 2.3. На першій сходинці знаходяться здатності міжособистісного компоненту в структурі ПП як у фахівців (консультантів) ІРЦ так і фахівців СЗСГО/НРЦ зі стажом менше 5 років та більше 5 років.

Таблиця 2.2.

Відмінності у сформованості компонентів ПП фахівців ІРЦ у порівнянні з фахівцями СЗСГО/навчально-реабілітаційних центрів зі стажом роботи менше 5 років (n = 46)

Компоненти ПП	Фахівці (консультанти) ІРЦ (менше 5 років стажу)		Фахівці СЗСГО/навчально- реабілітаційних центрів (менше 5 років стажу)		Критерій Манна-Вітні	
	M	SD	M	SD	U	P
Мотиваційний	8,61	2,81	7,13	1,98	172,500	0,041
Технічний	20,26	5,81	16,04	4,77	175,500	0,050
Міжособистісний	27,57	6,48	23,74	3,82	172,000	0,042
Контекстуальний	12,83	3,04	9,78	2,29	118,000	0,001
Адаптивний	11,52	2,64	8,13	1,66	82,500	0,000
Творчий	12,26	4,08	9,09	3,12	129,500	0,003
Акмеологічний	6,43	1,97	4,83	1,61	141,500	0,006
Ааутопсихологічний	13,57	5,19	9,52	4,03	139,000	0,006

Примітки: M – середнє арифметичне; SD – середнє відхилення. Усі відмінності статистично значущі

Таблиця 2.3.

Відмінності у сформованості компонентів ПП фахівців ІРЦ у порівнянні з фахівцями СЗСГО/навчально-реабілітаційних центрів зі стажом роботи більше 5 років (n = 78)

Компоненти ПП	Фахівці (консультанти) ІРЦ (більше 5 років стажу)		Фахівці СЗСГО/навчально- реабілітаційних центрів (більше 5 років стажу)		Критерій Манна-Вітні	
	M	SD	M	SD	U	P
Мотиваційний	8,73	2,55	7,46	1,85	525,500	0,018
Технічний	21,78	6,04	17,70	4,22	459,000	0,003
Міжособистісний	34,09	2,59	27,32	3,28	71,500	0,000
Контекстуальний	13,02	2,76	11,19	2,38	440,500	0,001
Адаптивний	10,93	2,15	9,22	1,51	187,000	0,000
Творчий	12,46	3,93	10,14	3,15	444,500	0,002
Акмеологічний	6,22	2,09	5,16	1,34	509,000	0,011
Ааутопсихологічний	16,07	4,95	12,00	3,99	388,500	0,000

Примітки: M – середнє арифметичне; SD – середнє відхилення. Усі відмінності статистично значущі

На другій сходинці знаходяться здатності технічного компоненту ПП у фахівців (консультантів) ІРЦ і фахівців СЗЗСО/НРЦ зі стажем менше 5 років та більше 5 років.

На третій сходинці аутопсихологічний компонент ПП фахівців (консультантів) ІРЦ і фахівців СЗЗСО/НРЦ зі стажем менше 5 років та більше 5 років. На четвертій сходинці контекстуальні характеристики ПП у фахівців (консультантів) ІРЦ і фахівців СЗЗСО/НРЦ зі стажем менше 5 років та більше 5 років.

На п'ятій сходинці у фахівців (консультантів) ІРЦ і фахівців СЗЗСО/НРЦ, міститься творчий компонент ПП зі стажем менше 5 років та більше 5 років.

На шостій сходинці у фахівців (консультантів) ІРЦ і фахівців СЗЗСО/НРЦ знаходиться адаптивний компонент ПП зі стажем менше 5 років та більше 5 років.

На сьомій сходинці у фахівців (консультантів) ІРЦ і фахівців СЗЗСО/НРЦ розміщується мотиваційний компонент ПП зі стажем менше 5 років та більше 5 років. На восьмій сходинці міститься акмеологічний компонент ПП фахівців (консультантів) ІРЦ і фахівців СЗЗСО/НРЦ зі стажем менше 5 років та більше 5 років.

Виходячи з вище зазначеного, впливає, що у фахівців (консультантів) ІРЦ і фахівців СЗЗСО/НРЦ (менше та більше 5 років стажу) найкраще (на високому рівні) функціонують міжособистісні навички в структурі ПП. Це дозволяє припустити, провідну роль м'яких навичок (soft skills), у структурі їх ПП. На другій, теж високій позиції, знаходяться технічні навички, це так звані (hard skills).

На достатньому рівні втілюються аутопсихологічні параметри ПП, які дозволяють фахівцям змінювати особистісні риси та поведінкові параметри, а відтак забезпечують самокорекцію основних особистісних і міжособистісних характеристик. На цьому ж рівні перебувають контекстуальні характеристики ПП.

На середньому рівні знаходиться творчий компонент ПП разом з таким важливим компонентом як адаптивний компонент, що забезпечує здатність діяти в нових умовах.

На найнижчому рівні в структурі ПП, фіксуємо мотиваційний компонент та акмеологічний компонент. Це означає, що недостатньо мотивуються фахівці власною працею, соціальною значущістю праці, мотивами самоствердження, мотивами професійної майстерності та не готові до саморозвитку й бажання знати себе.

Таким чином, хочемо зазначити, про дещо схожу структуру ПІ у фахівців (консультантів) ІРЦ у порівнянні з фахівцями СЗСО/ІРЦ. Хоча при цьому у всіх групах фахівців зафіксовано значущі міжгрупові розбіжності. Див. вище табл. 2.2 і 2.3.

Висновки до другого розділу

1. З'ясовано стан мотиваційного компонента ПІ, розкрито наступні показники ПІ фахівців (консультантів) ІРЦ у порівнянні з фахівцями СЗСО/ІРЦ: мотиви власної праці; мотиви соціальної значущості праці; мотиви самоствердження в праці; мотиви професійної майстерності. Визначено особливості технічного компоненту ПІ фахівців (консультантів) ІРЦ у порівнянні з фахівцями СЗСО/ІРЦ. А саме: схильність до досягнення високих результатів; здатність бути кращим за інших; орієнтація на конкретні цілі та готовність докладати значних зусиль для їх досягнення; здатність ставити перед собою складні завдання, які вимагають значних зусиль і часу для їх виконання; висока працездатність; важливість досягнення мети; віра у свої сили і можливості; здатність справлятися зі стресовими ситуаціями; здатність до постійного вдосконалення і навчання. Розкрито особливості міжособистісного компонента ПІ фахівців (консультантів) ІРЦ у порівнянні з фахівцями СЗСО/ІРЦ: легкість у спілкуванні; високий рівень агресивності; тенденція до лідерства; здатність бути у центрі уваги; здатність легко зав'язувати контакти; імпульсивність; відкритість; контактність; схильність судити людей за зовнішнім виглядом; спрямованість на світ власних переживань; малоконтактність; здатність бути мовчазним; схильність важко встановлювати нові знайомства; здатність до ризику; здатність переживати розрив старих зв'язків; схильність розглядати варіанти програшу і виграшу; рівень тривожності і ригідності. Висвітлено особливості контекстуального компонента ПІ фахівців (консультантів) ІРЦ у порівнянні з фахівцями СЗСО/ІРЦ: стійкість поведінки; схильність за доцільне змінюватися залежно від ситуації; здатність до щирого розкриття у спілкуванні (прямолінійність); схильність до щирості (не витримані в своїх емоційних виявах); здатність зважати на оточення; легко

входить в будь-яку роль, гнучко реагувати на зміну ситуації; схильність відчувати та передбачати враження, яке справляє на оточення.

2. Проаналізовано психологічні особливості адаптивного компонента ПІ фахівців (консультантів) ІРЦ у порівнянні з фахівцями ССЗСО/ІРЦ: пристосованість/непристосованість до умов навколишнього соціального середовища; збереження здатності до подальшого розвитку і змін; здатність змінювати звички/формувати нові навички; здатність розвивати уміння, що допомагають в нових умовах; схильність до соціально-психологічної гнучкості зі зміною ситуації; схильність продовжувати жити так, як жили раніше (відставання від соціального оточення, зазнає багато труднощів). Висвітлено психологічні особливості творчого компонента ПІ фахівців (консультантів) ІРЦ у порівнянні з фахівцями ССЗСО/ІРЦ: культурні норми та цінності; гнучкість; оригінальність; швидкість переключення; нестандартність мислення; здатність до винахідництва, конструктивної діяльності. Наведено психологічні особливості акмеологічного компонента ПІ фахівців (консультантів) ІРЦ у порівнянні з фахівцями ССЗСО/ІРЦ: готовність до саморозвитку; бажання знати себе; здатність самоудосконалюватися (можу самоудосконалюватися, але не хочу знати себе; хочу знати себе і не можу змінитися; не хочу знати себе і не хочу змінюватися; хочу знати себе, але не можу себе змінити). Обґрунтовано особливості аутопсихологічного компонента ПІ фахівців (консультантів) ІРЦ у порівнянні з фахівцями ССЗСО/ІРЦ: самовіддача фахівця; самовираженість професійної діяльності; саморозкриття потенціалу; самоствердження у професійній діяльності; правильний/неправильний професійний вибір; наявність улюбленої справи; вірність своєму покликанню і обов'язку.

3. Оцінка взаємозв'язку між змінними проводилася на основі кореляційного аналізу (критерію рангової кореляції r_s Спірмена) між найбільш значущим показниками ПІ на вибірці фахівців (консультантів) ІРЦ, які мають в структурі ПІ (менше 5 років стажу та більше 5 років стажу) та фахівців ССЗСО/ІРЦ, які також оцінювалися за тим, (чи менше 5 років стажу та чи більше 5 років стажу) в структурі їхньої ПІ.

4. Виявлено та обґрунтовано рівні сформованості ПІ фахівців (консультантів) ІРЦ у порівнянні з фахівцями ССЗСО/ІРЦ. Відмінності у стані сформованості компонентів ПІ

визначаються різним ступенем їх розвитку. На першій сходинці знаходяться здатності міжособистісного компоненту в структурі ПП як у фахівців (консультантів) ІРЦ так і фахівців СЗЗСО/НРЦ зі стажом менше 5 років та більше 5 років. На другій сходинці знаходяться здатності технічного компоненту ПП у фахівців (консультантів) ІРЦ і фахівців СЗЗСО/НРЦ зі стажом менше 5 років та більше 5 років. На третій сходинці аутопсихологічний компонент ПП фахівців (консультантів) ІРЦ і фахівців СЗЗСО/НРЦ зі стажом менше 5 років та більше 5 років. На четвертій сходинці контекстуальні характеристики ПП у фахівців (консультантів) ІРЦ і фахівців СЗЗСО/НРЦ зі стажом менше 5 років та більше 5 років. На п'ятій сходинці у фахівців (консультантів) ІРЦ і фахівців СЗЗСО/НРЦ міститься творчий компонент ПП зі стажом менше 5 років та більше 5 років. На шостій сходинці у фахівців (консультантів) ІРЦ і фахівців СЗЗСО/НРЦ знаходиться адаптивний компонент ПП зі стажом менше 5 років та більше 5 років. На сьомій сходинці у фахівців (консультантів) ІРЦ і фахівців СЗЗСО/НРЦ розміщується мотиваційний компонент ПП зі стажом менше 5 років та більше 5 років. На восьмій сходинці міститься акмеологічний компонент ПП фахівців (консультантів) ІРЦ і фахівців СЗЗСО/НРЦ зі стажом менше 5 років та більше 5 років.

5. Виходячи з вище зазначеного, впливає, що у фахівців (консультантів) ІРЦ і фахівців СЗЗСО/НРЦ (менше та більше 5 років стажу) найкраще (на високому рівні) функціонують міжособистісні навички в структурі ПП. Це дозволяє припустити, провідну роль м'яких навичок (soft skills), у структурі їх ПП. На другій, теж високій позиції, знаходяться технічні навички, це так звані (hard skills). На достатньому рівні втілюються аутопсихологічні параметри ПП, які дозволяють фахівцям змінювати особистісні риси та поведінкові параметри, а відтак забезпечують самокорекцію основних особистісних і міжособистісних характеристик. На цьому ж рівні перебувають контекстуальні характеристики ПП. На середньому рівні знаходиться творчий компонент ПП разом з таким важливим компонентом як адаптивний компонент, що забезпечує здатність діяти в нових умовах. На найнижчому рівні в структурі ПП фіксуємо мотиваційний компонент та акмеологічний компонент. Це означає, що недостатньо мотивуються фахівці власною працею, соціальною значущістю праці, мотивами самоствердження, мотивами

професійної майстерності та не готові до саморозвитку й бажання знати себе. У всіх групах фахівців зафіксовано значущі міжгрупові розбіжності за U–критерієм Манна-Вітні. Для уникнення помилки першого роду (α) приймався рівень статистичної значущості $p \geq 0.05$.

РОЗДІЛ 3

ОСОБИСТІСНО ОРІЄНТОВАНА ТЕХНОЛОГІЯ РОЗВИТКУ ПРОФЕСІЙНОЇ ІДЕНТИЧНОСТІ ФАХІВЦІВ (КОНСУЛЬТАНТІВ) ІНКЛЮЗИВНО-РЕСУРСНИХ ЦЕНТРІВ

3.1. Теоретичне обґрунтування особистісно орієнтованої технології розвитку професійної ідентичності фахівців (консультантів) інклюзивно-ресурсних центрів

Результати констатувального етапу дослідження засвідчили окремі труднощі в розвитку ПП у фахівців (консультантів) ІРЦ хоч і вона розвивається на більш високих позиціях у порівнянні з фахівцями СЗЗСО/НРЦ, однак особливого розвитку потребують мотиваційний і акмеологічний компоненти в структурі їх ПП. Це означає, що недостатньо мотивуються фахівці власною працею, соціальною значущістю праці, мотивами самоствердження, мотивами професійної майстерності та не готові до саморозвитку й бажання знати себе. Відтак, набуває необхідності теоретичне обґрунтування особистісно-орієнтованої технології поетапного розвитку ПП. Виявлено, що розвиток компонентів ПП у фахівців (консультантів) ІРЦ (менше та більше 5 років стажу) має свою специфіку і відбувається нерівномірно, оскільки більш краще розвинені в них міжособистісні навички, позаяк це дозволяє припустити, провідну роль м'яких навичок (*soft skills*), у структурі їх ПП. На другій, теж високій позиції, знаходяться технічні навички, це так звані (*hard skills*), на достатньому рівні втілюються аутопсихологічні параметри ПП, які дозволяють фахівцям змінювати особистісні риси та поведінкові параметри, а відтак забезпечують самокорекцію основних особистісних і міжособистісних характеристик. На цьому ж рівні перебувають контекстуальні характеристики ПП.

Особистісно орієнтована технологія розвитку ПП має стати основою для набуття особистісної автономності та автентичності, яка, перш за все розвивається через оволодіння мотивацією та через опанування своїм акме (вершиною) з метою набуття найвищих досягнень у житті та самореалізації творчого потенціалу, що лежить в основі загальнолюдських можливостей у всіх аспектах життя.

Акмеологічні психотехніки – це комплекс методів і засобів, спрямованих на розкриття внутрішнього потенціалу особистості, розвиток якостей і здібностей, що забезпечують високий рівень особистісно-професійного зростання та майстерності.

Вище зазначене, спонукало нас до визначення шляхів корекційно-розвивальної роботи з формування компонентів ПП (мотиваційного, технічного, міжособистісного, контекстуального, адаптивного, творчого, акмеологічного, аутопсихологічного) у фахівців (консультантів) ІРЦ (менше та більше 5 років стажу). У ході розробки особистісно-орієнтованої технології нами враховані досліджена специфіка й потенційні можливості розвитку компонентів ПП у фахівців означеної категорії.

Визначення психолого-педагогічних умов, розробка особистісно орієнтованої технології розвитку компонентів ПП під час тренінгу виступали основною метою формувального експерименту. Основне завдання нашого дослідження полягало в пошукові адекватних структурі ПП у фахівців (консультантів) (менше та більше 5 років стажу) психологічних методів та прийомів, які ведуть до часткового подолання прогалин в структурі їх ПП.

Для досягнення мети були поставлені такі завдання:

1. Визначити теоретико-методичні основи формувального експерименту.
2. Розробити особистісно-орієнтовану технологію розвитку ПП у фахівців (консультантів) ІРЦ (менше та більше 5 років стажу).
3. Розробити в межах технології методичне забезпечення розвитку (тренінг) ПП у фахівців (консультантів) ІРЦ (менше та більше 5 років стажу).
4. Простежити динаміку та особливості розвитку ПП у фахівців (консультантів) ІРЦ (менше та більше 5 років стажу) у ході тренінгу з розвитку ПП.

При розробці особистісно-орієнтованої (формувальної) технології ми спиралися на теоретичні положення вітчизняних і зарубіжних дослідників про специфіку формування ПП у педагогічних працівників (Н. Коваленко, О. Куліш, І. Наумова, В. Падерно, та ін.) [65, 89, 112, 128], у психологів (А. Борисюк, Н. Гога, І. Дружиніна, А. Карпенко, В. Кириченко, О. Кочкурова, І. Мельник, М. Омельченко, М. Павлюк, О. Радзімовська, К. Тороп та ін.) [12, 30, 39, 60, 62, 87, 107, 119, 128, 151, 175], у реабілітологів (О. Ільїна, В. Козявкін,

А. Чередник, А. Шевцов та ін.) [55,68,185,190] і на з'ясовані впродовж констатувального етапу експерименту найбільш типові особливості ПІ у фахівців (консультантів) ІРЦ. Також ми враховували потенційні можливості розвитку зазначених компонентів ПІ у цієї категорії працівників.

Виходячи з результатів констатувального експерименту, ґрунтуючись на розробках із даної проблеми (Т. Жук, Т. Ілляшенко, А. Обухівська, Т. Калініна, С. Литовченко і В. Литовченко, В. Лященко, Я. Полупанова, Л. Прохоренко, В. Стойка, В. Йовдій, Г. Соколова, П. Сушко) [150,57,95,101,144,148,164,168] було теоретично обґрунтовано, розроблено та апробовано на практиці особистісно орієнтовану технологію розвитку ПІ. Експериментальна технологія розвитку ПІ розраховувалася на фахівців (консультантів) ІРЦ (менше та більше 5 років стажу), які працюють фахівцями (консультантами) ІРЦ (менше або більше 5 років поспіль).

Технологію було апробовано та впроваджено впродовж вересня 2024 – жовтня 2024 року. У корекційно-розвитковій роботі взяли участі фахівці (консультанти) ІРЦ ті, які брали участь у констатувальному експерименті, а саме 23 фахівця (консультанти) зі стажем менше 5 років і 41 фахівець (консультант) зі стажем роботи більше 5 років.

Таким чином, в даних групах було проведено лінійний експеримент.

Розроблення та експериментальна апробація технології розвитку ПІ у фахівців (консультантів) ґрунтувалися на принципах системного, компетентнісного, акмеологічного, аутопсихологічного підходів (які обґрунтовані в підрозділі 1.3). У межах корекційно-розвиткових впливів ми послуговувалися цими підходами та додали в якості теоретико-методологічного орієнтира особистісно орієнтований та технологічний підходи.

Особистісно орієнтований підхід. Як слушно зауважують В. Андрущенко та В. Луговий, особистісно орієнтований підхід передбачає «визнання індивідуальності, самобутності, самоцінності кожної особистості, її розвитку не як колективного суб'єкта, а насамперед як особистості з унікальним суб'єктивним досвідом» [122, с. 183]. Погоджуючись із цим твердженням, варто зазначити, що саме суб'єктивний досвід

фахівців (консультантів) ІРЦ відіграє ключову роль у баченні унікальності кожної особи з ООП.

Особливість впровадження особистісно орієнтованого підходу в межах нашого дослідження полягає в тому, що фахівець (консультант) ІРЦ під час роботи з особами з ООП вчиться бачити унікальність кожної особи, тлумачити особливості її нетиповості (розмаїття), що сприяє розвитку його особистісної орієнтації в освітньому процесі.

Основу особистісно орієнтованого підходу в освіті становлять фундаментальні ідеї гуманізації, індивідуалізації, які тісно пов'язані з концепцією особистісного розвитку (І. Бех, С. Максименко, С. Подмазін, В. Рибалка, С. Сисоєва та ін.) [5,103,143,152,161].

Головною метою особистісно орієнтованої освіти є підтримка людини та розвиток у неї механізмів самореалізації, саморозвитку, адаптації, саморегуляції, самозахисту й самовиховання. Це необхідно для розвитку унікального особистісного образу та забезпечення діалогічного, безпечного способу взаємодії з людьми, природою, культурою й цивілізацією (С. Подмазін) [143, с. 142]. Саме розвитку цих здатностей найбільше потребують фахівці (консультанти) ІРЦ, що засвідчує проведений нами констатувальний експеримент.

Суголосних позицій дотримується В. Татенко, який вважає, що запровадження особистісно орієнтованого підходу в системі освіти спричинене усвідомленням факту порушення гармонії між індивідуальним і суспільним на користь останнього, унаслідок чого втрачається відчуття автентичності і гальмується розвиток того цілого, що ми визначаємо як «моє» і «наше» людське буття. Останнє може мати місце тоді, коли, наприклад, система освіти не забезпечує належний розвиток у нових поколінь пізнавальних інтересів, самостійності, творчих здібностей, прагнення до перетворення, авторських амбіцій, мотивації досягнення успіху тощо [171]. Відтак, ми можемо провести паралелі, з фахівцями (консультантами) ІРЦ і рівнем їх ПП. Яка, як ми уже зауважили відстає, особливо в аспекті мотивації та в акмеологічній складовій спрямованій на особистісне самотворення своєї особистості, а якщо більш точно то індивідуальності в освітньому просторі.

Технологічний підхід. Наріжною методологією формування експерименту став технологічний підхід.

Аналіз спеціалізованої довідкової літератури показує, що *технологію* можна визначити як сукупність знань про методи та засоби здійснення виробничих процесів або як комплекс виробничих методів і процесів у конкретній галузі, а також науковий опис способів виробництва (Л. Карамушка) [172].

Дослідник В. Панок, розглядаючи психологічну технологію як ключовий елемент практичної психології, визначає її як цілісну методичну систему, що включає три основні складові: *діагностичну, інтерпретаційну (пояснювальну), корекційну*.

На думку автора, створення психологічної технології можна розглядати як процес психологічного проектування, спрямований на вирішення конкретних питань індивідуального розвитку чи соціальної взаємодії, що має визначатися конкретним ситуаційним контекстом [131].

Таким чином, психологічні технології мають об'єднувати аналітичний і синтетичний підхід до особистості, враховуючи як накопичені знання про елементи та їх взаємозв'язки, так і цілісне бачення об'єкта корекційного впливу.

Базуючись на інтерпретації технологічного підходу В. Панка [131] та дещо уточнюючи його, можна стверджувати, що структура особистісно орієнтованої технології в нашому випадку включає такі основні компоненти:

а) Змістово-смісловий компонент (мета технології, теоретичні підходи до аналізу того чи іншого психологічного явища в освіті осіб з ООП – це визначення сутності досліджуваного феномена, розкриття його місця в системі; система принципів, психолого-педагогічних чи організаційних умов тощо);

б) діагностичний компонент (ознайомлення з методами, які можуть бути використані для їх вимірювання, обґрунтування доцільності застосування тих чи інших діагностичних методів тощо);

в) корекційно-розвитковий компонент (характеристика основних напрямів здійснення корекційно-розвиткової роботи здійснюється через систему тренінгу,

обґрунтування доцільності використання індивідуальних або групових форм корекційно-розвивальної роботи в тих чи інших ситуаціях тощо).

Мета особистісно орієнтованої технології – зміцнення ПП фахівців ІРЦ через мотивацію, рефлексію та розвиток акме, застосування сучасних психологічних технік.

Змістово-смысловий компонент нашої технології складається з обґрунтованих в параграфі 1.3 підходів – системного, компетентнісного, акмеологічного та аутопсихологічного, а також презентованих вище, особистісно орієнтованого та технологічного наукових підходів.

Розвиток ПП фахівця (консультанта) ІРЦ в межах особистісно орієнтованої технології буде обумовлений наступними принципами.

Принцип індивідуальності полягає в створенні в ІРЦ умов для формування індивідуальності та особистості досвідченого фахівця (консультанта). Необхідно не тільки враховувати індивідуальні особливості, але і всіляко сприяти їх подальшому розвитку.

Принцип суб'єктності та варіативності підвищення фаху в умовах ІРЦ на всіх етапах організації та відбору зміст підвищення фаху тісно і органічно взаємопов'язані. Безособова підготовка малоефективна, тому принципи суб'єктності та варіативності підготовки набувають особливого значення, дають можливість вибору фахівцям (консультантам) ІРЦ необхідного їм рівня психолого-педагогічної освіти, шляхів і способів її отримання, а також підвищення своєї кваліфікації. Забезпечення суб'єктності та варіативності підвищення фаху буде здійснено шляхом різнорівневого впливу в процесі тренінгу ПП (як основного методу технології).

Принцип вибору має стати передумовою розвитку індивідуальності і суб'єктності, самоактуалізації здібностей фахівців (консультантів) зі стажем менше та більше 5 років. Педагогічно доцільно, щоб фахівець (консультант) жив, навчався і виховувався в умовах постійного вибору, володів суб'єктними повноваженнями у виборі мети, змісту, форм і способів організації корекційно-розвиткового процесу та життєдіяльності ІРЦ.

Принцип творчості та успіху дозволяє визначати і розвивати індивідуальні особливості фахівців (консультантів) і унікальність тренінгової групи шляхом заохочення індивідуальної і колективної діяльності в галузі творчості пов'язаної з оцінкою розвитку

та корекційно-розвитковим впливом на осіб із ООП. Завдяки творчості виявляються здібності, сильні сторони кожної особистості.

Принцип участі фахівців (консультантів) у формуванні змісту своєї ПП передбачає наявність атмосфери співпраці, культури спільного розв'язання проблем, врахування індивідуальних потреб фахівців (консультантів), колективне обговорення і пошук вирішення спільних для всіх проблем, можливість вибору фахівцями (консультантами) курсів підвищення кваліфікації та участі в розробці їх тематики.

Принцип різнобічного та комплексного впливу припускає, що у фахівців (консультантів) повинні формуватися всі необхідні для роботи компетенції. Комплексність впливу передбачає залучення всіх 8 експериментальних компетентностей до формування цих компетентностей з урахуванням взаємозв'язку їх одна з одною, і з методичними підходами та знаннями, уміннями і навичками.

У межах впровадження особистісно-орієнтованої технології розвитку ПП у фахівців (консультантів) ІРЦ ми виокремили психолого-педагогічні умови розвитку для фахівців (консультантів) менше 5 років стажу та психолого-педагогічні умови розвитку для фахівців (консультантів) більше 5 років стажу роботи.

Психолого-педагогічні умови розвитку для фахівців (консультантів) менше 5 років стажу роботи:

- ознайомлення з професійними стандартами;
- перший досвід взаємодії з дітьми з ООП та їхніми сім'ями;
- наставництво з боку досвідчених колег;
- поглиблення знань про інклюзивне навчання та спеціальну педагогіку;
- опрацювання нормативно-правових документів;
- розвиток практичних навичок консультування;
- самостійне прийняття рішень у професійній діяльності;
- поступове розширення методичного інструментарію;
- професійна рефлексія та аналіз ефективності роботи.

Психолого-педагогічні умови розвитку для фахівців (консультантів) більше 5 років стажу роботи:

- поглиблення знань про інклюзивне навчання та спеціальну педагогіку;
- опрацювання нормативно-правових документів;
- розвиток практичних навичок консультування;
- участь у тренінгах, конференціях, професійних спільнотах;
- дослідницька діяльність, впровадження інновацій;
- наставництво для нових спеціалістів;
- формування власного стилю роботи;
- активна участь у реформуванні інклюзивного навчання та популяризація інклюзивного підходу в суспільстві;
- професійна рефлексія та аналіз ефективності роботи.

Ці психолого-педагогічні умови відображають динамічний процес становлення консультанта інклюзивно-ресурсного центру, що включає особистісний та професійний розвиток на кожному етапі.

Діагностичний компонент особистісно-орієнтованої технології розвитку ПП фахівців (консультантів) ІРЦ. Методика вивчення мотивів професійної мотивації Т. Дуткевич та О. Савицької (мотиваційний компонент ПП) [141]; методика «Мотивація до успіху» Т. Елерса (технічний компонент ПП) [136]; методика вивчення типології особистості К. Юнга (міжособистісний компонент ПП) [137]; методика «Рівень самоконтролю» М. Снайдер (контекстуальний компонент ПП) [138]; методика для виявлення адаптованості/ не адаптованості особистості К. Роджерса (адаптивний компонент ПП) [139]; тест творчого мислення Е. Торренса (творчий компонент ПП) [176]; методика «Готовність до саморозвитку» В. Павлова (акмеологічний компонент ПП) [140]; опитувальник самоактуалізації креативності Д. Джонса (аутопсихологічний компонент ПП) [125].

Корекційно-розвитковий компонент тренінгу розвитку ПП фахівців (консультантів) ІРЦ.

Основним інтегративним методом розвитку ПП у фахівців (консультантів) ІРЦ виступив тренінг. Ми використали в процесі тренінгу наступні базові методи: вправи-психотехніки, бесіди, тести, ситуаційно-рольові ігри, психомалюнок, моделювання

практичних ситуацій, музикотерапія, мозковий штурм, дискусія, техніки активного слухання, розв'язання кейсів. Тренінг складався з восьми занять спрямованих на розвиток ключових метавластивостей ПІ: мотивації, міжособистісної взаємодії, самореалізації, емпатії, рефлексії, які є наскрізними механізмами та включаються в компетентності: мотиваційну, технічну, міжособистісну, контекстуальну, адаптивну, творчу, акмеологічну, аутопсихологічну. Більш детально змістово-методичне забезпечення тренінгу ПІ фахівців (консультантів) ІРЦ презентовано в таблиці 3.1. Кінцевим результатом особистісно-орієнтованої технології розвитку ПІ є розвинена ПІ фахівців (консультантів) ІРЦ.

Таблиця 3.1

Змістово-методичне забезпечення тренінгу ПІ фахівців (консультантів) ІРЦ

Етапи	№ заняття	Основна мета	Зміст роботи	Методичне забезпечення
Вступний	1 3 4 5	Організація роботи групи, створення мотивації до навчання, зняття емоційної напруги, розвиток самоусвідомлення, професійної ідентифікації. Розвиток установки на партнерське спілкування, рефлексійних умінь, емпатії. Розвиток аналітичних умінь, чутливості до ситуації спілкування.	Орієнтація в специфіці тренінгу як форми навчання, первинна діагностика очікувань учасників і труднощів у спілкуванні. Самовизначення членів групи і визначення групою цілей роботи.	Психологічні тести, музикотерапія, бесіди, групові дискусії, психотехнічні вправи.
Індивідуальний	1 6 7 8	Розвиток установки на партнерське спілкування, рефлексійних умінь, емпатії. Усвідомлення ознак різних стилів спілкування. Розвиток рефлексійних, прогностичних умінь.	Корекція стереотипних уявлень про себе, переосмислення уявлень про себе на основі зворотного зв'язку, аналізу діяльності групи, рефлексії. Відпрацювання ефективних засобів спілкування. Створення особистих планів розвитку.	Психологічні тести, бесіди, групові дискусії, психотехнічні вправи, рольові ігри, моделювання ситуацій, психомалюнок. описи ситуацій.

Продовження Таблиці 3.1.

Теоретико-прикладний	1 2 3 4 5 7 8	Розвиток рефлексії, емпатії, усвідомленості професійної діяльності. Розвиток мотивації самопізнання. Узагальнення, структурування досвіду. Розвиток установки на партнерське спілкування, формування позитивної самооцінки й усвідомлення унікальності особистості.	Відпрацювання власних стратегій і тактики ефективного професійного спілкування, рефлексія змін, що відбулися з кожним учасником тренінгу. Створення особистих планів розвитку. Перевірка домашніх завдань.	Психологічні тести, бесіди, психотехнічні вправи. Соціальні рольові ігри. Техніки активного слухання, розв'язання кейсів
Груповий	2 3 4 5 6	Розвиток аналітичних умінь, чутливості до ситуації спілкування. Розвиток установки на партнерське спілкування, формування позитивної самооцінки й усвідомлення унікальності особистості.	Корекція стереотипних уявлень про себе, переосмислення уявлень про себе на основі зворотного зв'язку, аналізу діяльності групи, рефлексії Обговорення свого досвіду та практичних підходів	Соціальні рольові ігри. Психологічні тести, бесіди, психотехнічні вправи. Групова робота над конкретними ситуаціями або прикладами з практики. Обговорення власного досвіду, робота з кейсами.
Заключний	3 4 5 6 7 8	Підведення загальних підсумків тренінгу.	Підсумок ключових моментів тренінгу, наголошення на важливості отриманих знань для професійного розвитку. Аналіз власної діяльності та групи, рефлексії. Рекомендації щодо подальших навчальних ресурсів.	Виконання вправ або розгляд конкретних випадків з власної практики для обговорення на наступних заняттях/зустрічах.

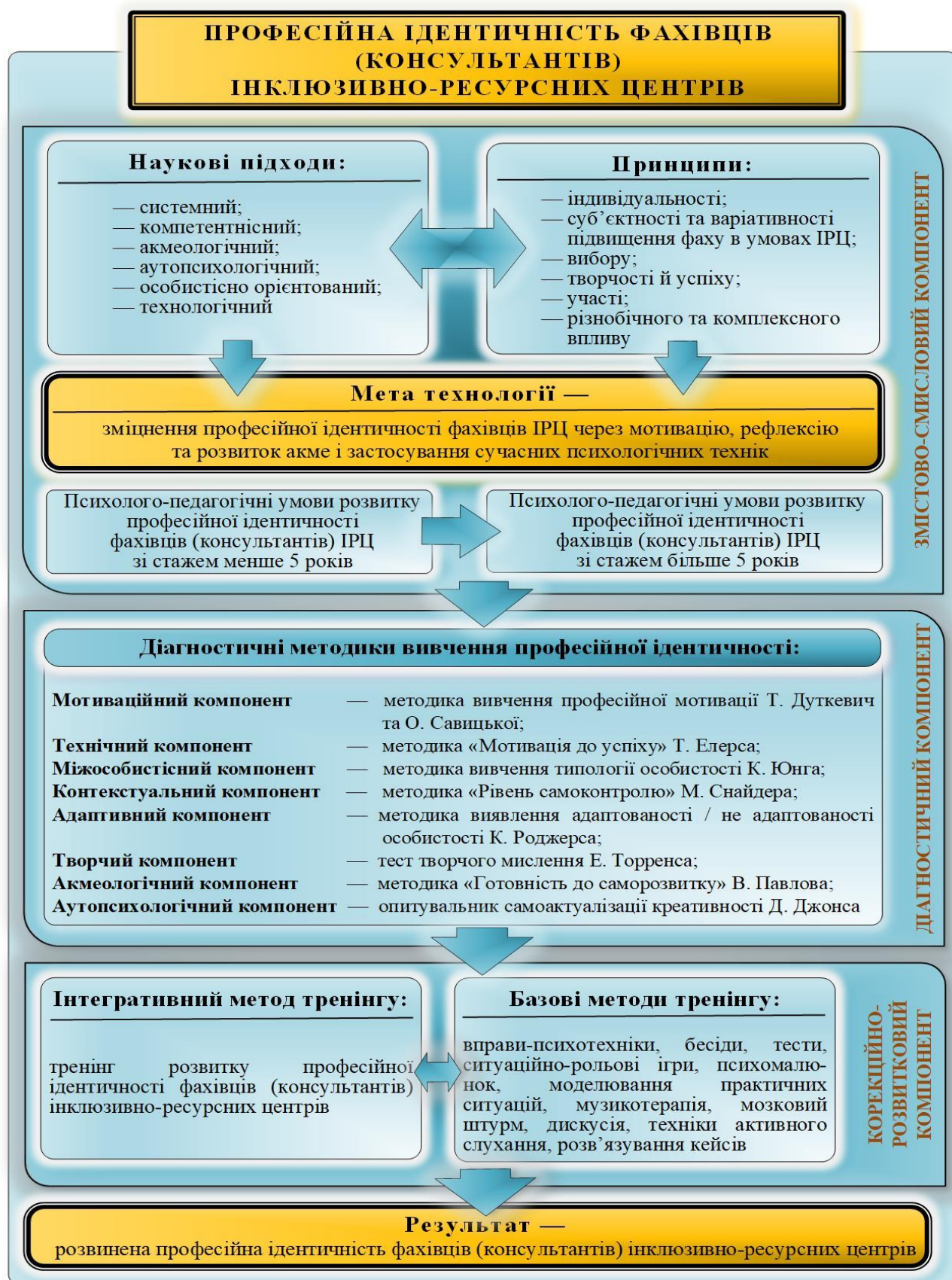


Рис 3.1. Особистісно орієнтована технологія розвитку ПІ фахівців (консультантів) ІРЦ

Підсумовуючи сказане, слід зазначити, що для проведення формувального експерименту була розроблена та апробована на практиці особистісно орієнтована технологія розвитку ПІ у фахівців (консультантів) ІРЦ. Див.рис.3.1.

Основний акцент при проведенні тренінгу у ході формувального експерименту був зроблений на розвиток мотивації, міжособистісної взаємодії, саморозвитку, емпатії як наскрізних здатностей, які складають основу восьми компонентів ПІ. Під час проведення експерименту був відзначений зростаючий інтерес фахівців (консультантів) ІРЦ до кожного тренінгового заняття, підвищення інтересу до власного акме як основи життєтворчості та ПІ.

3.2. Тренінг розвитку професійної ідентичності фахівців (консультантів) інклюзивно-ресурсних центрів

Базові сценарії занять з тренінгу підвищення ПІ у фахівців (консультантів) ІРЦ.

Заняття 1

Мета заняття: організація роботи групи, формування психологічної культури, мотивації.

Процедура проведення.

1. Перше заняття починається із вступної бесіди, в ході якої психолог роз'яснює поняття рефлексії у фахівців (консультантів) ІРЦ. Визначаються правила роботи під час тренінгу (відвертість, щирість, активність, дотримання регламенту, правила піднятої руки, говоримо «тут» і «зараз»).

2. Вправа - знайомство «Чому я тут?» Мета: поглибити процес самопізнання, визначити загальний настрій, самопочуття учасників фахівців (консультантів) ІРЦ. Інструкція: презентувати відповіді на запитання. Аргументувати їх.

Інформаційне повідомлення психолога «Усе починається з мотивації». Психолог пропонує групі фахівців (консультантів) визначити поняття «мотив» і «мотивація». Учасники фахівці (консультанти) ІРЦ пишуть на аркуші паперу власні висловлювання, презентують їх. Психолог дає кінцеву характеристику цих понять.

3. Активність «Мої наміри» (об'єднання у 4 групи).

Психолог пропонує групі фахівців (консультантів) добрати:

- Іменники–синоніми: *спонукання, зацікавленість, інтерес, бажання, активність.*
- Іменники–антоніми: *пасивність, незацікавленість, небажання, відсутність потреби.*
- Прикметники: *спонукаючий, дійовий, зацікавлюючий, розвиваючий, спрямовуючий.*
- Дієслова: *цікавитися, прагнути, хотіти, бажати працювати, стимулювати, заохотити, розвивати, спонукати*

Обговорення отриманих результатів, наскільки швидко і цікаво було, які були торуднощі, які висновки можна зробити.

Вправа «Баланс реальний та бажаний».

Мета: сприяти усвідомленню фахівців (консультантів) ІРЦ значення і цінності своєї особистості та своїх професійних якостей.

Учасникам фахівцям (консультантам) ІРЦ *пропонується на окремих аркушах паперу написати:*

- три речі (це можуть бути обов'язки, заняття, розваги, справи, тощо), які їм хотілося б робити частіше;
- три речі, які їм хотілося б робити в тій мірі, у якій вони їх роблять, або ж зовсім не робити.

Психолог просить фахівців (консультантів) пояснити, чому вони не роблять достатньо першого і роблять занадто багато другого. Чи є внутрішні суперечності з цього приводу? Учасники фахівці (консультанти) ІРЦ зачитують уголос ті твердження, які хочуть оприлюднити.

4. Домашнє завдання. Фахівцям (консультантам) рекомендується десять простих порад до самомотивації, які допоможуть їм на шляху до успіху:

1. Чітко визначте власні бажання. Зрозумійте, чого ви хочете досягти, а чого варто уникати. Ваші основні принципи повинні бути такими: «Ніколи не говори «ніколи» і «можливо все».

2. Не бійтеся виходити за межі власної «зони комфорту». Фрази на кшталт «Мені й так не погано» заважають розвитку та досягненню успіху. Все найкраще відбувається поза цією зоною, тому намагайтеся постійно її розширювати.
 3. Не фокусуйтеся на тому, що не працює. Замість цього звертайте увагу на те, що вже вдалося та рухайтесь в даному напрямку.
 4. Складіть список того, що може вас надихнути й мотивувати: ваші прагнення, ідеали та мрії.
 5. Об'єктивно оцінюйте успіхи та помилки інших, використовуйте їх для власного розвитку. Навчіться радіти чужим досягненням та спілкуйтеся з успішними особистостями. Цікавтеся їхніми шляхами до успіху, тим, що вони робили, і що допомогло їм досягнути гарного результату. Здобуйте корисну інформацію та застосовуйте її на користь собі.
 6. Продовжуйте вчитися. Завжди шукайте способи покращити власні професійні навички та шляхи досягнення нових цілей.
 7. Не здавайтесь перед труднощами. Якщо виникли проблеми, шукайте способи їх вирішення, розробляйте план та рухайтесь вперед.
 8. Не звинувачуйте інших у власних невдачах, чи то колеги, адміністрація чи батьки. Ви самі відповідаєте за власні вчинки й вибір. Тільки ви приймаєте рішення, як діяти, й лише ви контролюєте, що відбуватиметься надалі.
 9. Оточуйте себе позитивними та надійними особистостями, готовими підтримати вас у складні моменти.
 10. Станьте мотиватором для себе і для своїх близьких. Самомотивація - це ключовий аспект на шляху до успіху. Мотивовані особистості мають великий потенціал і готові рухатися вперед, незважаючи на різні труднощі.
- Самомотивація, мабуть є найважливішим аспектом на шляху до успіху. Мотивовані фахівці (консультанти) мають величезний потенціал, вони готові йти весь час уперед, незважаючи на перешкоди .

5. Рефлексія дня. Проводиться після кожного заняття. Учасникам фахівцям (консультантам) пропонується зробити аналіз сьогоднішнього дня. На завершення роботи

психолог пропонує фахівцям (консультантам) ІРЦ уявити на одній долоні усмішку, а на іншій - радість. І щоб вони zostалися з нами, їх треба міцно - преміцно поєднати в оплесках (учасники груп аплодують) [45].

Заняття 2

Мета заняття – створення позитивної атмосфери, здатності до досягнення мети, вдосконаленості.

1. Перевірка домашнього завдання. Які висновки фахівці (консультанти) можуть представити, що було легко, а що важко сприйняти та визначити для себе (фото, відео, опис, розповідь). Обговорення домашнього завдання.

2. Вправа «Взаємна презентація». Учасників фахівців (консультантів) ділять парами. Протягом двох хвилин перші учасники фахівці (консультанти) розповідають про себе факти, які вважають суттєвими для себе. Другі учасники фахівці (консультанти) в парі можуть задавати додаткові запитання. По закінченню декількох хвилин учасники міняються ролями.

3. Психолог пропонує учасникам фахівцям (консультантам) заняття, де вони мають пригадати типові конфліктні ситуації, які постійно виникають в процесі професійної діяльності (конфлікти з батьками та особами з ООП, колегами, адміністрацією, іншими фахівцями) й замислитись над їх причинами. Психолог запитує, чи є хтось з присутніх фахівців (консультантів), у кого ніколи не виникає жодних конфліктів? Як йому це вдається?

Далі психолог пояснює, що для розв'язання конфлікту дуже важливо, аби сторони дотримувалися певних правил і пропонує членам групи записати схему поетапного розв'язання конфлікту:

- 1) сформулюйте проблему з позицій потреб кожної сторони конфлікту;
- 2) переформулюйте її так, щоб можна було врахувати потреби обох учасників водночас;
- 3) отримайте альтернативні рішення;
- 4) оцініть рішення;

5) виберіть найкраще й найприйнятніше для всіх рішення.

Для закріплення теорії учасникам фахівцям (консультантам) заняття пропонується виконати вправу. Слід придумати або пригадати якусь конфліктну ситуацію, розіграти її, показавши шлях її розв'язання з використанням отриманих знань і навичок. По закінченні проводиться обговорення, наскільки успішно група фахівців (консультантів) продемонструвала розв'язання конфліктної ситуації.

4. Психолог розпочинає заняття пропозицією кожному учаснику фахівцю (консультанту) намалювати двері, за якими ховаються їхні страхи, сподівання та сумніви.

Далі учасники фахівці (консультанти) по черзі діляться своїми фантазіями з приводу того, що знаходиться за дверима, які вони намалювали, озвучують свої почуття щодо цього. Ця вправа дає можливість висловити свої актуальні емоційні труднощі, сподівання. У когось це може бути робота зі страхами, у інших учасників з відкладеними цілями. Під час висловлення учасники можуть демонструвати свої малюнки. Інші учасники за бажанням можуть висловити свої почуття від побаченого та почутого. Психологу важливо пильнувати, щоб учасники фахівці (консультанти) не нав'язували одне одному власного тлумачення.

Далі учасникам фахівцям (консультантам) пропонується висловити власні думки щодо того, що їм необхідно аби те що «за дверима» перестало їх турбувати.

Психолог пропонує учасникам фахівцям (консультантам) біля малюнків дверей намалювати ключі, думаючи про варіанти рішення ситуацій, які «знаходяться за дверима» [135].

5. Рефлексія учасників фахівців (консультантів). Вправа в русі: Уявити себе деревом (стояти на ногах) з великим гіллям, що росте та тягнеться до неба (руки вгору), від легкого вітерця гілля тихо похитується (легкі коливання рук), з сильними поривами вітру гілля розкачується сильніше й сильніше (сильні рухи руками в різні напрямки), й саме дерево починає гнутися в різні сторони від напрямку вітру (рухи тулуба). Вітер вщухає, дерево повільно стає спокійним (повернутися до початкової пози). Вправу можна супроводжувати звуковими комплексами, імітуючи сили вітру та шуми гілля.

Заняття 3

Мета заняття – розвиток установки на партнерське спілкування, рефлексивних умінь, емпатії.

1. Вправа «Мої сильні сторони». Усі учасники фахівці (консультанти) сідають в коло і психолог групи пропонує кожному з них протягом 2-3 хв. розповісти про свої сильні сторони, про те, що вони цінують в собі, що дає їм почуття впевненості в собі і в різних ситуаціях. Важливо, щоб учасники фахівці (консультанти) висловилися серйозно, без самоіронії.

Дана вправа спрямована не тільки на усвідомлення учасниками фахівцями (консультантами) своїх позитивних особистісних якостей, але й на формування вміння міркувати про себе позитивно. Саме тому слід уникати будь-яких висловлювань про власні недоліки та помилки. Психолог групи фахівців (консультантів) та учасники фахівці (консультанти) заняття повинні уважно за цим стежити.

2. Вправа «Моя проблемна ситуація». Психолог пропонує опанувати алгоритм пошуку альтернативних реакцій фахівців (консультантів) на проблемні ситуації у спілкуванні зі здобувачами освіти (особи з ООП та їх батьками, вчителями, колегами).

Для цього кожному учаснику фахівцю (консультанту) пропонується згадати одну проблемну ситуацію в спілкуванні зі здобувачем освіти (особи з ООП та їх батьками, вчителями, колегами), в якій фахівці (консультанти) сумнівалися чи відреагували найефективнішим чином та піддати її аналізу, пройшовши наступні етапи:

1. Описати проблемну ситуацію.
2. Описати, як ви її розумієте.
3. Описати, як ви реагуєте відповідно до розуміння.
4. Описати, як відповідають здобувачі освіти (особи з ООП та їх батьки, вчителі, колеги) на вашу реакцію.
5. Описати, як ви розумієте мотиви їх відповідей.
6. Оцінити реалістичність ваших інтерпретацій.
7. Знайти ймовірну помилку у розумінні.

8. Запропонувати альтернативне тлумачення мотивів здобувачів освіти (осіб з ООП та їх батьків, вчителів, колег).

9. Скорегувати розуміння ситуації та запропонувати нову більш ефективну відповідь на ситуацію, замість автоматичної реакції.

3. Психолог знайомить учасників фахівців (консультантів) тренінгу з поняттям емпатії, звертає увагу на те, що для людей багатьох професій (включаючи й фахівців (консультантів) ІРЦ), емпатія є необхідною здібністю самої людини, оскільки від неї значним чином залежить успіх у спілкуванні з іншими людьми. Співпереживання - це прийняття тих почуттів, які відчуває хтось інший так, наче вони були нашими власними. Емпатія сприяє збалансованості міжособистісних відносин. Вона робить поведінку людини соціально обумовленою.

Вправа «Чия думка?». Психолог пропонує попрактикуватися в розвитку емпатійних здібностей. Один з учасників фахівець (консультант) тренінгу виходить з приміщення. Психолог просить інших учасників фахівців (консультантів) висловитися кількома словами про його певні (але тільки позитивні) якості, риси, особливості. Один учасник фахівець (консультант) записує інформацію, кожну характеристику, зазначаючи її автора з групи. Далі учасник фахівець (консультант) повертається в приміщення. Його послідовно знайомлять з характеристиками і пропонують здогадатися, кому належить дана думка [135].

Психолог фіксує співпадіння і наприкінці зачитує всі надані характеристики, зазначаючи авторів. Процедура повторюється до 5-6 разів [135].

4. «Рефлексія дня». Стати в коло, покласти руки на плечі один одному з висловом «дякую», здійснити оплески.

Заняття 4

Мета заняття – розвиток установки на партнерське спілкування, емоційного інтелекту, усвідомленості професійної діяльності.

1. Вправа «Я тут!». Психолог групи пропонує всім учасникам фахівцям (консультантам) заплющити очі. Він встає зі свого місця, наближається до когось із

учасників фахів (консультантів) і торкає його за плече. Той, до кого доторкнулися, повинен неголосно сказати фразу: «Я тут!». Інші учасники фахівці (консультанти) повинні визначити, чий це голос.

2. Вправа «Закінчи речення». Усі учасники фахівці (консультанти) сідають в коло. Психолог групи пропонує учасникам фахівцям (консультантам) по черзі закінчити такі речення: «Моя мрія...», «Я люблю...», «Я хочу знати...», «Я вірю, що...» і т.п.

3. Вправа на імітацію. Обирається два учасники фахівці (консультанти), «перший», який замовник, «другий» - виконавець. Психолог пропонує учасникам фахівцям (консультантам) групи за імітаціями «другого» учасника фахівця (консультанта) відгадати що замовив «перший». Замовник і виконавець змінюються 5-6 разів. Ця вправа дозволяє об'єктивувати актуальні потреби переживань, очікувань, вражень.

4. Вправа «Лист собі». Психолог дає інструкцію групі фахівців (консультантів): «Зараз ви напишете листа найближчій вам людині. Хто вам найближча людина? Ви самі. Напишіть листа собі». Виконувати під тиху спокійну мелодію. Обмін враженнями: з якими почуттями ви писали листи? Зачитування листів. Надання відповідей на власні листи. Обговорення відповідей. Хто кому писав, яка частина вашої особистості зверталась до вас?

5. Вправа «Дихання животом».

Психолог пропонує групі фахівців (консультантів) виконати вправу для зниження стресу та тривоги. Стоячи на ногах, покласти одну руку на груди, а іншу на живіт, трохи нижче грудної клітки. Дозволити животу розслабитися природним чином, не напружуватися й не стискати м'язи. Повільно вдихнути через ніс, дозволити повітрю рухатися вниз, щоб живіт притиснувся до руки, а на видиху - всередину, до хребта. Видихнути повільно, злегка стиснувши губи. Рука на грудях повинна залишатися майже нерухомою протягом усього процесу. Повторити 4-5 разів.

6. Вправа «Мій шлях». Психолог пропонує учасникам групи фахівців (консультантів) графічно (на малюнку) зобразити етапи власного життя. Малюнки демонструються для загалу групи. Проводиться загальне обговорення малюнків, кожен

учасник групи фахівець (консультант) ділиться власним баченням. Після загального обговорення, кожен автор фахівець (консультант) коментує власний малюнок [135].

7. Підведення підсумків заняття.

Заняття 5

Мета заняття – розвиток установки на партнерське спілкування, самопізнання та саморегуляції.

Процедура проведення.

1. Вправа «Що ти побачив у моєму обличчі?». Психолог пропонує усім учасникам фахівцям (консультантам) сісти в коло. Психолог звертається до учасників групи фахівців (консультантів) з проханням подивитися та розглянути протягом 2-3 хвилин обличчя один одного (парами), після чого усі повинні заплющити очі. Кожен учасник групи фахівець (консультант) повинен із заплющеними очима уявити собі обличчя інших членів групи. Усе це слід робити в абсолютній тиші і тільки згодом можна поговорити про власні враження і переживання.

2. Вправа «Домалой мене». Психолог пропонує групі фахівців (консультантів) обрати пару. Кожен з учасників групи фахівець (консультант) графічно малює себе, аркуші паперу передаються один одному. Наступний учасник групи фахівець (консультант) домальовує свого напарника. Обговорення малюнків проходить парами. Кожен фахівець (консультант) ділиться власними враженнями від отримання результатів.

3. Вправа «Так чи ні?». Психолог пропонує учасникам групи фахівцям (консультантам) записати кілька тверджень для аналізу, з якими вони можуть погодитися, чи не погодитися, записуючи відповіді «так» або «ні»:

- 1) одну й ту ж ситуацію можна інтерпретувати по - різному;
- 2) позитивне ставлення демонструється, насамперед, усмішкою;
- 3) ми висловлюємо власне ставлення через вираз обличчя, тон голосу, жести, поставу тіла;
- 4) ставлення відображає ваш особистий погляд на ситуацію;
- 5) оптимістичні думки примножують приємні ситуації в житті;

6) емоційний стан викликаний однією ситуацією (наприклад конфлікт на роботі) може впливати на ставлення до інших ситуації (наприклад в особистому житті);

7) якщо фахівець (консультант) виявляє, що його робота приносить йому більше прикрощів, ніж переваг, він має залишити роботу;

8) життєвий досвід зовсім не впливає на ваше ставлення.

Під час спільного обговорення психолог акцентує увагу учасників групи фахівців (консультантів), що всі відповіді правильні і кожна з них відображає лише один з кутів, під яким можна розглядати одне й те ж питання. Важливо поважати альтернативні думки, навіть, якщо психолог особисто сам їх не поділяє [135].

4. Вправа «Мозковий штурм». Психолог пропонує відповіді записувати на фліп-чарті, де написані питання: 1) У чому виражається ваша здатність розвивати нові уміння? 2) Ви впевнені в собі при публічних виступах, способах та манерах взаємин з оточуючими людьми? 3) Чи готові ви переосмислити методи та підходи у власній професійній діяльності? 4) Чи готові ви вивчати нові ідеї і нові концепції та впроваджувати їх? 5) Ви готові до викликів сьогодення в роботі з особами з ООП, їх батьками, педагогічними фахівцями закладів освіти? Кожна відповідь аргументується учасником групи.

5. Вправа «Давай обміняємося». Усі учасники фахівці (консультанти) діляться на пари. Кожна пара знайомлять один з одним, з власними уявленнями свого життя, якби вони були абсолютно чесними. Після цього кожен учасник фахівець (консультант) по черзі говорить іншому: «У тебе я взяв би...» та називає ту психологічну рису, яка йому імпонує. «Із своїх якостей я б тобі віддав (подарував)...» [135].

6. «Рефлексія дня», підведення загальних підсумків тренінгу.

Заняття 6

Мета заняття — розвиток комунікативних навичок, самостійності та вільного мислення.

Процедура проведення. 1. Вправа «Несправне радіо». Психолог пропонує учасникам фахівцям (консультантам) кілька діалогів з порушеною структурою, хаотично подані репліки і просить відтворити порушену структуру, щоб діалог набув змісту.

2. Вправа «Добери слово до літери». Психолог пропонує учасникам групи фахівцям (консультантам) до кожної літери фрази «творча компетентність» дібрати якості, які характеризують творчого фахівця (консультанта).

Для ефективної роботи психолог пропонує поділитися на групи.

Після виконання творчого завдання один представник групи, фахівець (консультант), зачитує варіант розшифровки терміну «творча компетентність» (*ось як виглядає її розшифровка*):

Т - толерантний, турботливий ...

В - винахідливий, відкритий, впевнений, вольовий, відвертий...

О - оригінальний, оптимістичний ...

Р - рішучий, розкутий, реактивний, романтичний, різний ...

Ч - чутливий, чесний, чуйний, чарівний ...

А - активний, артистичний ...

К - комунікабельний, культурний ...

О - організований, органічний ...

М - мобільний, милосердний ...

П - працелюбний, професіонал ...

Е - енергійний, емпатійний ...

Т - трудолюбивий, темпераментний ...

Е - ерудований, емоційний ...

Н - неподібний (відмінний, несхожий), неповторний ...

Т - товариський, творчий ...

Н - непохитний, незалежний ...

І - ініціативний, інтелектуальний, інтелігентний ...

С - самостійний, свідомий, самодостатній, сумлінний ...

Т - тактовний.

3. Вправа «Творча особистість» (малюнок). Психолог пропонує учасникам фахівцям (консультантам) придумати та намалювати об'єкт живої чи неживої природи, навіть природне явище, із чим асоціюється творча особистість. Це завдання не обмежене ніякими правилами. Учасникам фахівцям (консультантам) необхідно пояснити свій малюнок і визначити за асоціаціями риси творчої особистості [166].

4. «Рефлексія дня», підведення загальних підсумків тренінгу.

Заняття 7

Мета заняття – розвиток рефлексивних умінь, здатності до самовдосконалення.

Процедура проведення.

1. Вправа «Моє реальне та ідеальне Я». Психолог пропонує учасникам фахівцям (консультантам) заняття виконати на окремих аркушах індивідуальні малюнки, де будуть акцентовані реальні та ідеальні риси власного «Я». Кожен учасник фахівець (консультант) демонструє власний малюнок загальній групі фахівців (консультантів) та одночасно його коментує.

2. Вправа «Мої переживання». Усі учасники фахівці (консультанти) сідають в коло. Психолог пропонує групі фахівців (консультантів) описати певні переживання, пов'язані з минулим, що були вагомими й позначились на його особистості. Кожен учасник фахівець (консультант) повинен поділитися цими переживаннями з групою фахівців (консультантів) протягом певного проміжку часу, який визначається піщаним годинником, який згодом передається іншому учаснику фахівцю (консультанту). Вправу бажано виконувати усім членам групи фахівців (консультантів). Першим може виконати сам психолог.

3. Психолог пропонує учасникам фахівцям (консультантам) тест «Чи повторюєте ви свої життєві помилки?» На ці питання можна дати відповіді: «так», «ні», «не знаю».

1) чи траплялося вам робити життєву помилку, наслідки якої ви відчували протягом декількох місяців або років?

2) чи можна було б уникнути цієї помилки?

- 3) чи доводилося вам захищати власну точку зору, навіть якщо ви не були на 100% впевнені в її правильності?
- 4) чи ділилися ви з кимось своєю найбільшою життєвою помилкою?
- 5) чи вважаєте ви, що характер людини вже не змінюється після досягнення певного віку?
- 6) якщо хтось заподіяв вам біль, чи можете ви швидко забути про це і повернутися до звичного життя?
- 7) чи буваєте ви інколи невпевнені в собі і відчуваєте себе невдахою?
- 8) чи вважаєте ви, що маєте добре почуття гумору?
- 9) якби ви могли змінити хід важливих подій у минулому, чи побудували б ви своє життя по-іншому?
- 10) що більше впливає на ваші щоденні особисті рішення - розум чи емоції?
- 11) чи важко вам дається прийняття рішень з питань, які щодня ставить життя?
- 12) чи користувалися ви порадою або допомогою людей, які не входять у низку найближчих осіб, під час прийняття життєво важливих рішень?
- 13) чи часто ви повертаєтесь у спогадах до хвилин, які були вам неприємні?
- 14) чи подобається вам ваша особистість?
- 15) чи доводилось вам просити у когось пробачення, хоч ви не вважали себе винним?

Підрахунок результатів: за кожну відповідь «так» на запитання: 1, 3, 5, 7, 9, 11, 13 і «ні» на запитання: 2, 4, 6, 8, 10, 12, 14, 15 - отримуєте по 10 балів. За кожну відповідь «не знаю» отримуєте по 5 балів. Підрахуйте всі бали.

Результати:

100-150 балів. Ви володієте надзвичайною здатністю ускладнювати собі життя. Можливо, ви вже перебуваєте на тому етапі, коли особисті помилки оцінюєте як успіхи. Ви на шляху до чергової життєвої помилки. Негайно знайдіть собі радника, перш ніж приймете чергове помилкове рішення, яким знову не будете задоволені ні ви, ні ваше оточення.

50-99 балів. Можливо, те, що ви колись вважали великою помилкою у власному житті, сьогодні має інше значення, і ви переглядаєте власне ставлення до себе та минулого. Ваша обережність не завжди є запорукою досягнення повного щастя. Чи не трапляється,

що ваш критичний підхід заважає вам слідувати власним глибоким бажанням? Задумайтеся над цим, коли знову прийматимете важливі рішення у своєму житті.

0-49 балів. Найближчим часом вам не загрожує ризик зробити серйозну помилку. І це, звісно, завдяки вам! У вас є багато рис, які притаманні особистостям, здатним добре планувати і передбачати власне майбутнє. Здається, ви повністю контролюєте власне життя. Вітаємо вас із цим досягненням! [166].

4. Вправа «Риси, яких я хочу позбутися». Учасникам фахівцям (консультантам) пропонується обдумати і записати на окремому аркуші свої 2-3 негативні риси, яких би вони хотіли позбутися, оскільки вони заважають жити, спілкуватися з іншими. Аркуші паперу здаються, психолог їх перемішує, зачитує написані риси і проводить «ритуал їх знищення» (утилізує).

5. «Рефлексія дня», підведення загальних підсумків тренінгу, обійнятися в парах й аплодувати.

Заняття 8

Мета заняття – розвиток установки на партнерське спілкування, формування позитивної самооцінки й усвідомлення унікальності особистості.

Процедура проведення.

1. Вправа «Подарунок своєму другу». Психолог пропонує учасникам групи фахівців (консультантів) придумати й намалювати, який подарунок кожний з учасників фахівців (консультантів) тренінгу хотів би подарувати своєму другу. Обґрунтувати, чому саме цей подарунок. Обговорення малюнків.

2. Вправа «Дивись, це Я!». Психолог пропонує учасникам фахівцям (консультантам) взяти аркуші паперу, підписати їх, розділити на три смуги по вертикалі.

Перша графа. «Хто я?» написати 10 епітетів. Відповіді записують швидко, у тому самому формулюванні, у якому вони спадають на думку.

Друга графа. «Як на це запитання відповіли б ваші батьки, знайомі?».

Третя графа. На це питання відповідає один із учасників групи, кого саме вибирає психолог. Після цього кожен фахівець (консультант) забирає свій аркуш, порівнює

відповіді та визначає схожі риси. Можна виділити основну лінію поведінки, яка повторюється в усіх трьох характеристиках. Підраховується кількість збігів.

3. Вправа «Мої чудові якості». Психолог пропонує групі фахівцям(консультантам) чесно відповісти на запитання:

- Я пишаюся собою, коли я...
- Я симпатична людина, тому що ...
- У мене є такі чудові якості, як...
- Одна з найкращих речей, які я робив... у своєму житті, це...

Обговорення: чи виникали труднощі надавати відповідати на запитання? Чому?

4. Вправа «Ресурси». Психолог пропонує групі фахівців (консультантів) скласти перелік особистих ресурсів: людей, які оточують кожного учасника фахівця (консультанта), місця, де хотіли б побувати, речі, які б хотіли мати, мистецтво тощо. Потім скласти перелік того, що кожен учасник фахівець (консультант) одержує позитивного від своєї роботи. Як кожен учасник фахівець (консультант) професійно виріс, чого навчився? Що приносить радість? Рекомендується перечитуйте свій перелік постійно, кожного дня.

5. Вправа «Моя особливість і моя неповторність». Психолог задає завдання групі фахівців (консультантів) спробувати відповісти на питання: «Чому я заслуговую на повагу і любов?». Щоб учасникам фахівцям (консультантам) легше було це зробити, потрібно намалювати сонце, в центрі сонця намалювати власний портрет і написати усі свої чесноти, все хороше, що знаєте кожен про себе.

6. Інформаційне повідомлення «Потреби людини». У людей існує певна ієрархія потреб. Потреба в самореалізації займає найвищу позицію серед усіх інших потреб, оскільки вона приносить найбільшу радість. Якщо ця потреба з якихось причин не задовольняється, людина відчуває дискомфорт. Отже, розвиток можливостей для самореалізації є важливим аспектом, що забезпечує задоволення життям. Це можна вважати основним призначенням людини на її життєвому шляху - розвивати свої здібності, здобувати повагу через корисну діяльність і робити внесок у загальнолюдський прогрес. Саморозвиток і самовиховання необхідні людині для її самовизначення і самоствердження. Робота над собою - це внутрішня організація життя, оптимальна

самореалізація всіх її сил і здібностей, це стиль і зміст існування. Кожна людина має можливість активно працювати над собою. Пам'ятайте: шлях долає той, хто рухається вперед! Після завершення інформаційного повідомлення психолог роздає учасникам фахівцям (консультантам) пам'ятку - рекомендацію «Уміння позитивно мислити».

7. Вправа «Стакан з водою». Психолог пропонує учасникам фахівцям (консультантам) подивитися на стакан, заповнений водою наполовину, і розказати, що вони бачать перед собою: стакан, наполовину повний (оптимісти) чи наполовину порожній (песимісти)? Цікаво, що всі учасники фахівці (консультанти) бачать однакову картину, але їхні відповіді різняться. Обговорення цієї вправи: чому так відбувається і чи важливо для кожної людини бути оптимістом чи песимістом? Різниця полягає в тому, що кожна людина по-різному оцінює власне себе та свої вчинки. Одні дивляться на себе з позитивної точки зору, інші - з негативної. Якщо людина налаштована на позитив, її життя зазвичай складається краще, і навпаки. Перша група - це щасливі оптимісти, друга - ті, хто відчуває себе невдачами - песимісти. Тож хіба не краще бути оптимістом? Звісно, песиміст об'єктивно оцінює себе. Якщо він помічає відсутність певних здібностей, він не засмучується, а просто спрямовує свої зусилля на інші сфери, де може повніше розкрити свої таланти. Він щиро вірить у перемогу, і це важливо: настанови на перемогу підсвідомо реалізуються. Оптимізм - це світосприйняття, яке характеризується бадьорістю, вірою в майбутнє і здатністю бачити позитивні сторони у всьому. Саме оптимізм допомагає людині витримувати складні моменти в житті та продовжувати жити і творити з гідністю. Тому це є важливою якістю, яка спрямовує життя на успіх.

8. «Рефлексія дня». Вправа «Зірка удачі». Психолог роздає кожному учаснику фахівцю (консультанту) зірку удачі і пропонує подарувати її своєму сусіду по колу, висловлюючи при цьому добрі та позитивні побажання. Так кожен учасник фахівець (консультант) отримує талісман удачі [166].

3.3. Аналіз ефективності впровадження особистісно-орієнтованої технології розвитку професійної ідентичності фахівців (консультантів) інклюзивно-ресурсних центрів

У процесі роботи на етапі констатувального експерименту було визначено рівні розвитку ПІ, на етапі формувального експерименту проводилась робота над зміцненням розвитку ПІ та налагодженні позитивних зв'язків між усіма її компонентами.

Технологію було апробовано та впроваджено впродовж вересня 2024 – жовтня 2024 року. У тренінговій роботі взяли участь фахівці (консультанти) ІРЦ, з яких 23 фахівців (консультантів) експериментальної групи менше 5 років стажу та 41 фахівець (консультант) експериментальної групи більше 5 років стажу, які не були залучені до процесу з використанням особистісно-орієнтованої технології розвитку ПІ.

Програма орієнтувалася на формування восьми компонентів професійної діяльності фахівців (консультантів) ІРЦ. Робота здійснювалася систематично та цілеспрямовано для отримання успішних результатів та перенесення отриманих знань та вмінь фахівцями (консультантами) ІРЦ у практичну діяльність.

У процесі формувального експерименту у фахівців (консультантів) ІРЦ експериментальної групи менше 5 років стажу та фахівців (консультантів) експериментальної групи більше 5 років стажу значно покращилися мотиваційні аспекти в роботі груп, що сприяло підвищенню продуктивності та загальному настрою серед колег. Також важливим аспектом у проведеній роботі стала соціальна взаємодія, розуміння значущості власної професійної діяльності та майстерності. Дослідження розвитку мотиваційного компоненту полягало у визначенні можливостей та бажання фахівців (консультантів) ІРЦ як менше 5 років стажу так й більше 5 років стажу розуміти вимоги до виконуваної діяльності, з'ясувати стан внутрішньої та зовнішньої мотивації під час виконання завдання та значущість додаткових стимулів під час роботи в групі. Результати проведених досліджень мотиваційного компоненту представлені у порівняльних таблицях. Дані таблиці дозволяють зробити висновок, що результати дослідження стали вищими порівняно з показниками констатувального експерименту,

тобто формувальний експеримент позитивно вплинув на високий рівень мотиваційного розвитку фахівців (консультантів) ІРЦ як менше 5 років стажу так й більше 5 років стажу. Достатній та середній рівні склали нижчі показники ніж в констатувальному експерименті, завдяки зростанню високого рівня за результатами формувального експерименту. Отримані результати дозволяють зробити висновок про покращення відсоткових даних (Див. дод Д. табл. Д.1, Д.2.).

Максимально досить високі показники технічного компоненту ми отримали після формувального експерименту, що свідчить про бажання фахівців (консультантів) ІРЦ менше та більше 5 років стажу вірити у власні сили та можливості в професійній діяльності, досягати високих результатів шляхом постійного навчання та професійного вдосконалення. Таким чином, завдяки високому рівню, фахівці (консультанти) з показниками достатнього, середнього та низького рівнів суттєво зменшилися (Див. дод Д. табл. Д.3, Д.4).

Найвищі показники міжособистісного компоненту після формувального експерименту відмічаються у фахівців (консультантів) ІРЦ менше та більше 5 років стажу в партнерських відносинах між колегами, батьками осіб з ООП, іншими верствами населення, фахівці (консультанти) як завжди враховують інтереси та потреби інших осіб, відзначаються умінням спілкуватися та налагоджувати довірливі стосунки, досягати спільних результатів в діяльності ІРЦ, що призводить фахівців (консультантів) ІРЦ менше та більше 5 років стажу до досягнень поставлених цілей та успіхів у професійній діяльності. Зростання високого рівня розвитку у фахівців (консультантів) ІРЦ менше та більше 5 років стажу відзначилося нижчими показниками достатнього, середнього рівнів ІІ (Див. дод Д. табл. Д.5, Д.6.).

Після формувального експерименту ми отримали високий рівень розвитку контекстуального компоненту у фахівців (консультантів) ІРЦ менше та більше 5 років стажу, що вказує на ефективність професійної діяльності незважаючи на складні умови діяльності та браку ресурсів, вмінні реагувати на виникаючі зміни відповідно до нових вимог в законодавстві, умовах праці, вмінні оцінити потреби кожної особи з ООП та її батьків, знайти правильне рішення, використовуючи сучасні методи та підходи. Високий

рівень відповідно збільшився, і зменшилися показники достатнього, середнього та низького рівнів (Див. дод Д. табл. Д.7, Д.8).

Високий рівень розвитку адаптивного компоненту у фахівців (консультантів) ІРЦ менше та більше 5 років стажу після формувального експерименту вказує на гнучкість фахівців (консультантів) в пошуку та застосуванні нових шляхів нестандартних вирішень проблемних, складних, конфліктних ситуацій; зміни стратегій взаємодії з різними особами в залежності від їхніх потреб, постійного самовдосконалення та володінням умінь, навичок та знань з метою завжди бути готовими до нових викликів і умов роботи. За наявності високого рівня розвитку адаптивного компоненту у фахівців (консультантів) зменшилися показники достатнього, середнього та низького рівнів (Див. дод Д. табл. Д. 9, Д.10).

Високий рівень розвитку творчого компоненту у фахівців (консультантів) ІРЦ менше та більше 5 років стажу після формувального експерименту надає бажання фахівцям (консультантам) втілювати нові підходи, методи у навчанні осіб з ООП, використовувати новітні технології і способи виконання завдань та вирішення виникаючих проблем, свідчить про задіяння ефективних способів взаємодії з особами з ООП та їх батьками з метою покращення їхнього розвитку та надання підтримки. Високий рівень розвитку відповідно зріс та знизилася показники достатнього, середнього та низького рівнів (Див. дод Д. табл. Д.11, Д.12).

Після формувального експерименту високий рівень розвитку акмеологічного компоненту у фахівців (консультантів) ІРЦ менше 5 років стажу достатньо виріс, що свідчить про бажання та готовність фахівців (консультантів) ІРЦ менше 5 років стажу змінюватися й самовдосконалюватися, змінювати своє життя на краще, досягати поставлених цілей та найбільших результатів у власній професійній діяльності. Завдяки високому рівню розвитку, знизилася показники достатнього, середнього та низького рівнів (Див. дод. Д табл. Д.13).

Після формувального експерименту у фахівців (консультантів) ІРЦ більше 5 років стажу значно виріс показник акмеологічного компоненту у порівнянні з констатувальним експериментом, що вказує на бажання фахівців (консультантів) ІРЦ більше 5 років стажу

знати себе та саморозвиватися, шукати нові можливості для навчання в розбудові системи інклюзивного простору, досягати найвищих результатів у професійній діяльності, брати на себе відповідальність та розвивати лідерські якості. Підвищення показників високого рівня розвитку вплинуло на зниження показників достатнього, середнього й низького рівнів (Див. дод. Д табл. Д.14).

У порівнянні з констатувальним експериментом, після формувального експерименту ми отримали досить високий рівень розвитку аутопсихологічного компоненту у фахівців (консультантів) ІРЦ менше 5 років стажу, які почали усвідомлювати власні переконання в розумінні обраної професії та вірності своєї справи, вони почали оцінювати себе та свої сильні й слабкі сторони, мають бажання саморозвиватися та ефективно діяти з різними соціальними групами (Див. дод. Д табл. Д.15).

У порівнянні з констатувальним експериментом, після формувального експерименту ми отримали високий рівень розвитку аутопсихологічного компоненту у фахівців (консультантів) ІРЦ більше 5 років стажу, що вказує на встановлення довірливих відносин та впевненості у своїх силах в професійній діяльності, зокрема з колегами, особами з ООП та їх батьками іншими соціальними групами з метою розбудови безбар'єрності та інклюзивного простору, досягнення ефективних результатів у діяльності команди та цілком ІРЦ. (Див. дод. Д табл. Д.16).

Рівні були виділені за показниками, отриманими за вісім'ю методиками, які використовувалися в формувальному експерименті. Ми розглядаємо рівні розвитку ПП фахівців (консультантів) ІРЦ менше 5 років стажу та більше 5 років стажу, виділяємо основні рівні, які розглянемо детальніше.

Високий рівень у фахівців (консультантів) ІРЦ менше 5 років стажу та більше 5 років стажу в формувальному експерименті визначається високими процентними показниками у порівнянні з процентними показниками констатуючого експерименту, що підтверджується ефективністю впровадження особистісно орієнтованої технології розвитку ПП фахівців (консультантів) ІРЦ. Формувальний експеримент значно підвищив продуктивність професійного орієнтування у власній праці фахівців (консультантів) ІРЦ

менше 5 років стажу та більше 5 років стажу, що вказує на правильність професійного вибору, підняв самооцінку, самоствердження та впевненість в собі, розкрив власні творчі можливості, ініціативність, залучив їх до ефективності надання методичної та консультативної роботи в організації безбар'єрності та інклюзивного простору для осіб з ООП.

Достатній рівень у фахівців (консультантів) ІРЦ менше 5 років стажу та більше 5 років стажу в формуальному експерименті підтверджує нам активну позицію фахівців (консультантів) у передачі власного досвіду, в налагодженні взаємовідносин з батьками осіб з ООП, колегами, іншими соціальними групами, проявах використання набутих знань та умінь, втілення нових інноваційних методів та технік з метою досягнення кращих результатів в професійній діяльності.

Середній рівень у фахівців (консультантів) ІРЦ менше 5 років стажу та більше 5 років стажу в формуальному експерименті вказує на велику різницю у змінах в інтересах та мотивації до професійної діяльності, бажання діяти та спілкуватися, здобувати нові знання, шукати нестандартні вирішення завдань, налагоджувати нові контакти та підтримувати існуючі.

Низький рівень у фахівців (консультантів) ІРЦ менше 5 років й більше 5 років стажу в формуальному експерименті характеризується швидким вирішенням власного бачення в подальшій професійній діяльності, вони, зазвичай, сумніваються в правильності вибору професії, часто змінюють напрям сфери діяльності.

Високий рівень розвитку ПІ фахівців (консультантів) ІРЦ менше 5 років стажу було виявлено після формуального експерименту 75,6%, що на 47,7% більший за показник констатуючого експерименту 27,9%. У всіх фахівців (консультантів) ІРЦ, які знаходяться на даному рівні, зафіксовано високий рівень розвитку ПІ.

Достатній рівень розвитку ПІ фахівців (консультантів) ІРЦ менше 5 років стажу було виявлено після формуального експерименту 20,7%, що на 19,8% менший за показник констатуючого експерименту 40,5%, за рахунок показників високого рівня розвитку фахівців (консультантів) ІРЦ менше 5 років стажу. У всіх фахівців

(консультантів) ІРЦ, які знаходяться на даному рівні, зафіксовано достатній рівень розвитку ПП.

Середній рівень розвитку ПП фахівців (консультантів) ІРЦ менше 5 років стажу було виявлено після формуального експерименту 3,8%, що на 24,4% менший за показник констатуючого експерименту 28,2%, що є показником в процентному зростанні високого рівня розвитку фахівців (консультантів) ІРЦ менше 5 років стажу. У всіх фахівців (консультантів) ІРЦ та фахівців, які знаходяться на даному рівні, зафіксовано середній рівень розвитку ПП.

Низький рівень розвитку ПП фахівців (консультантів) ІРЦ менше 5 років стажу було виявлено після формуального експерименту 0 %, що на 3,3% менший за показник констатуючого експерименту; 3,3% – це є значним показником в процентному зростанні високого рівня розвитку у фахівців (консультантів) ІРЦ менше 5 років стажу. У всіх фахівців (консультантів) ІРЦ, які знаходяться на даному рівні, зафіксовано низький рівень розвитку ПП.

Порівняння рівнів ПП фахівців (консультантів) ІРЦ менше 5 років стажу дивитися на рис 3.2.

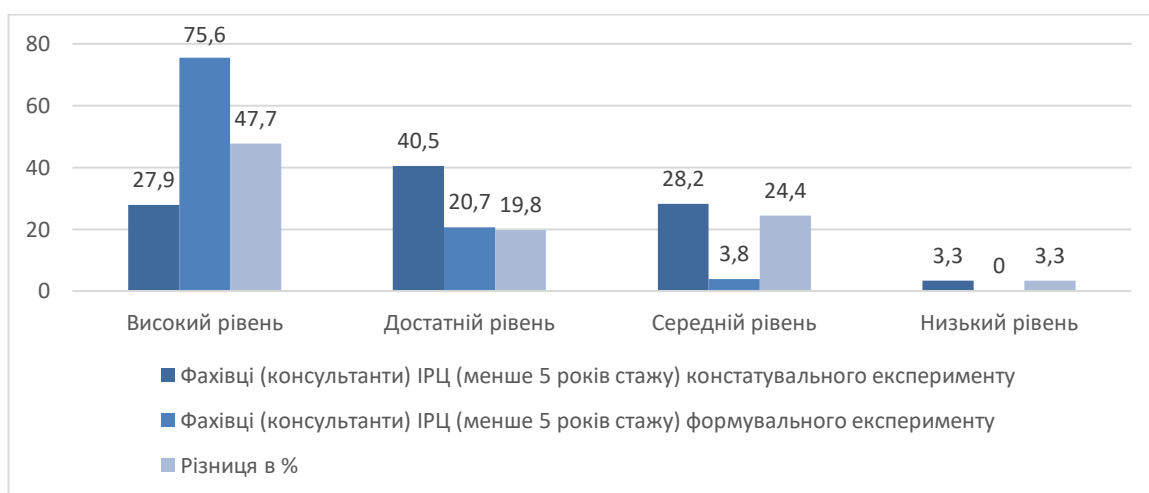


Рис.3.2. Порівняння рівнів ПП фахівців (консультантів) ІРЦ менше 5 років стажу.

Високий рівень розвитку ПП фахівців (консультантів) ІРЦ більше 5 років стажу було виявлено після формуального експерименту 68,0%, що на 38,0% більший за показник констатувального експерименту, а саме 30,0%. У всіх фахівців (консультантів) ІРЦ, які знаходяться на даному рівні, зафіксовано високий рівень розвитку ПП.

Достатній рівень розвитку ПІ фахівців (консультантів) ІРЦ більше 5 років стажу було виявлено після формувального експерименту 29,0%, що на 17,2% став менший за показник констатувального експерименту. 46,2% обґрунтовуються значним процентним зростанням показників високого рівня розвитку ПІ у фахівців (консультантів) ІРЦ більше 5 років стажу. У всіх фахівців (консультантів) ІРЦ, які знаходяться на даному рівні, зафіксовано достатній рівень розвитку ПІ.

Середній рівень розвитку ПІ фахівців (консультантів) ІРЦ більше 5 років було виявлено після формувального експерименту 3,8%, що на 16,2% став менший показника констатуючого експерименту. Усього 20,0%, за рахунок значних показників процентного зростання високого рівня розвитку ПІ у фахівців (консультантів) ІРЦ більше 5 років стажу. У всіх фахівців (консультантів) ІРЦ, які знаходяться на даному рівні, зафіксовано середній рівень розвитку ПІ.

Низький рівень розвитку ПІ фахівців (консультантів) ІРЦ більше 5 років стажу було виявлено після формувального експерименту 0%, що вказує на різницю показника констатуючого експерименту 3,8%, який обґрунтовується значним процентним зростанням показників високого рівня розвитку ПІ у фахівців (консультантів) ІРЦ більше 5 років стажу. У всіх фахівців (консультантів) ІРЦ, які знаходяться на даному рівні, зафіксовано низький рівень розвитку ПІ.

Порівняння рівнів ПІ фахівців (консультантів) ІРЦ більше 5 років стажу дивитися на рис 3.3.

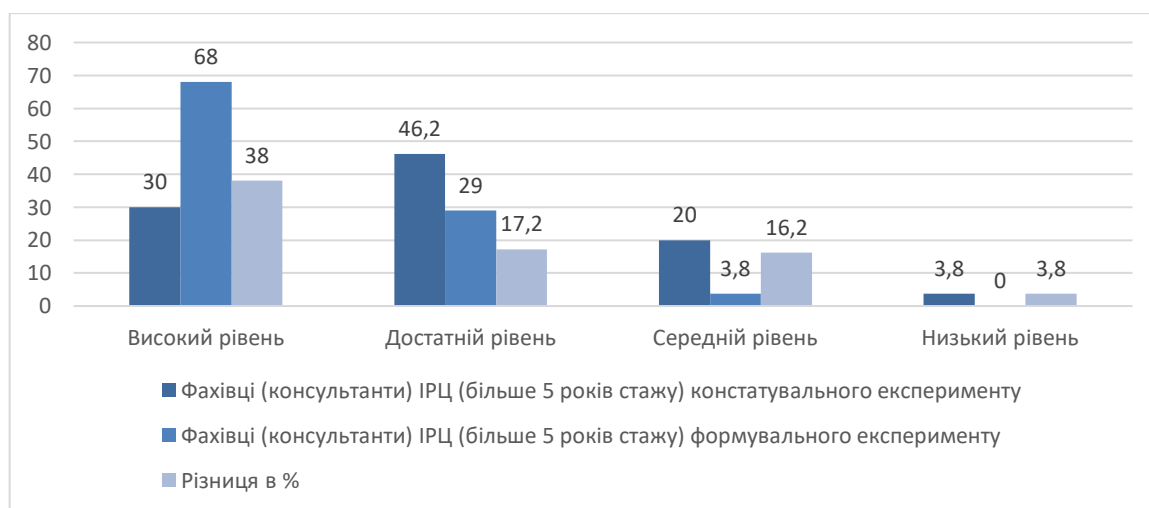


Рис.3.3. Порівняння рівнів ПІ фахівців (консультантів) ІРЦ більше 5 років стажу

Відмінності у стані сформованості компонентів ПП після формувального експерименту визначаються різним ступенем їх розвитку. Див. табл. 3.2.

На першій сходинці знаходяться здатності міжособистісного компоненту в структурі ПП у фахівців (консультантів) ІРЦ зі стажом менше 5 років та більше 5 років.

На другій сходинці знаходяться здатності технічного компоненту ПП у фахівців (консультантів) ІРЦ зі стажом менше 5 років та більше 5 років.

На третій сходинці знаходяться здатності аутопсихологічного компоненту ПП фахівців (консультантів) ІРЦ зі стажом менше 5 років та контекстуального компоненту у фахівців (консультантів) ІРЦ зі стажом більше 5 років.

На четвертій сходинці контекстуальні характеристики ПП у фахівців (консультантів) ІРЦ зі стажом менше 5 років та аутопсихологічні характеристики у фахівців (консультантів) ІРЦ більше 5 років.

На п'ятій сходинці у фахівців (консультантів) ІРЦ міститься творчий компонент ПП зі стажом менше 5 років та більше 5 років.

Таблиця 3.2

Відмінності у показниках ПП у фахівців (консультантів) ІРЦ менше 5 років стажу (n = 23) та фахівців (консультантів) ІРЦ більше 5 років стажу (n = 41) за результатами формувального експерименту

Показники емоційного вигорання	Фахівці (консультанти) ІРЦ менше 5 років стажу		Фахівці (консультанти) ІРЦ більше 5 років стажу		Критерій Манна-Вітні	
	M	SD	M	SD	U	P
Мотиваційний	9,70	1,769	10,85	1,918	279,000	0,004
Технічний	25,22	3,977	27,73	3,339	250,500	0,001
Міжособистісний	44,17	5,211	47,68	2,339	299,000	0,015
Контекстуальний	18,04	1,609	19,02	1,968	287,500	0,009
Адаптивний	15,70	1,396	15,71	1,569	267,000	0,003
Творчий	15,96	2,531	16,73	2,579	324,500	0,020
Акмеологічний	7,65	0,775	8,12	1,187	306,000	0,015
Аутопсихологічний	18,22	3,089	18,85	4,053	316,500	0,016

Примітки: **M** – середнє арифметичне; **SD** – середнє відхилення. Усі відмінності статистично значущі

На шостій сходинці у фахівців (консультантів) ІРЦ знаходиться адаптивний компонент ПП зі стажом менше 5 років та більше 5 років.

На сьомій сходинці у фахівців (консультантів) ІРЦ розміщується мотиваційний компонент ПІ зі стажем менше 5 років та більше 5 років.

На восьмій сходинці міститься акмеологічний компонент ПІ фахівців (консультантів) ІРЦ зі стажем менше 5 років та більше 5 років.

Виходячи з вище зазначеного, впливає, що за результатами впровадження особистісно-орієнтованої технології розвитку ПІ у фахівців (консультантів) ІРЦ менше та більше 5 років стажу найкраще (на високому рівні) функціонують міжособистісні навички в структурі ПІ. Це дозволяє припустити провідну роль м'яких навичок (*soft skills*) у структурі ПІ фахівців (консультантів) ІРЦ. На другій, теж високій позиції, знаходяться технічні навички, це так звані (*hard skills*).

На достатньому рівні втілюються контекстуальні й аутопсихологічні параметри ПІ, які дозволяють фахівцям (консультантам) менше та більше 5 років стажу зважати на оточення, змінювати особистісні риси та поведінкові параметри, входити в будь-яку роль залежно від виниклої ситуації та гнучко реагує на зміну даної ситуації, самокорегувати основними особистісними й міжособистісними характеристиками.

На середньому рівні знаходиться адаптивний та творчий компонент ПІ, що забезпечують здатність фахівців (консультантів) менше та більше 5 років стажу ІРЦ використовувати культурні норми та цінності, швидко переключатися та діяти в нових умовах.

На низькому рівні в структурі ПІ фіксуємо мотиваційний та акмеологічний компонент. Це свідчить про недостатню мотивацію фахівців (консультантів) ІРЦ менше та більше 5 років стажу до власної праці, вони не усвідомлюють значущість вмінь долати труднощі й досягати власних цілей та соціальної значущості професійної діяльності, потреби самоудосконалення.

Таким чином, хочемо зазначити, про дещо схожу структуру ПІ у фахівців (консультантів) ІРЦ менше та більше 5 років стажу в порівнянні. Хоча при цьому у всіх групах фахівців зафіксовано значущі міжгрупові розбіжності. Див. вище табл. 3.4.

Отже, дані експериментального дослідження в порівнянні констатувального експерименту та формувального експерименту свідчать про те, що фахівці (консультанти)

ІРЦ менше та більше 5 років стажу мають різний розподіл за рівнями розвитку ПП та зміни в показниках восьми компонентів у фахівців (консультанти) ІРЦ менше та більше 5 років стажу, що вказали на високі рівні розвитку, дещо нижчі достатні рівні, середні рівні найнижчі показники, а низький рівень надав нульові показники.

Узагальнений аналіз розвитку рівнів ПП у фахівців (консультантів) ІРЦ менше та більше 5 років стажу на початку експерименту та в кінці свідчить про те, що більшість осіб даної категорії показали позитивну динаміку розвитку: так, зменшилась кількість осіб низького рівня (з 3,8% до 0%), середнього рівня з 20,0% до 3,8% та достатнього рівня з 46,2% до 29,0%, тоді як кількість осіб з високим рівнем суттєво підвищилася з 30,0% до 68,0%. Таким чином, зросла кількість осіб, які продемонстрували високий рівень розвитку ПП – 68,0%.

Відтак, процес розвитку ПП фахівців (консультантів) ІРЦ менше та більше 5 років стажу залежить від ефективності впровадження особистісно орієнтованої технології розвитку ПП у фахівців (консультантів) ІРЦ менше та більше 5 років стажу.

Висновки до третього розділу

Результати експериментального дослідження у його формувальній частині дозволяють зробити такі висновки.

1. Визначено теоретико-методологічні засади особистісно орієнтованої технології розвитку ПП у фахівців (консультантів) ІРЦ. Змістовно-смісловий компонент моделі включав основні наукові підходи (системний, компетентнісний, акмеологічний, аутопсихологічний, особистісно орієнтований і технологічний) й принципи реалізації зазначеної технології; діагностичний компонент – методики вивчення ПП, а корекційно-розвитковий компонент – інтегративний метод тренінгу та базові методи, які використовувалися у процесі тренінгу.

2. Експериментальна робота була реалізована в безпосередній взаємодії із фахівцями (консультантами) ІРЦ, які мають менше та більше 5 років стажу (з диференційованими психолого-педагогічними умовами виходячи зі стажу) у вигляді

тренінгу розвитку ПП, який містив у своїй структурі вправи-психотехніки, бесіди, тести, ситуаційно-рольові ігри, психомалюнок, моделювання практичних ситуацій, музикотерапію, мозковий штурм, дискусію, техніки активного слухання, розв'язання кейсів.

3. Аналіз результатів експериментальної корекційно-розвиткової роботи підтвердив ефективність впровадження особистісно-орієнтованої технології розвитку ПП у фахівців (консультантів) ІРЦ. Доведено, що експериментальна психологічна робота з фахівцями (консультантами) ІРЦ мала загальнорозвитковий ефект, оскільки сприяла зміцненню ПП, створювала сприятливі умови для розвитку акме та мотивації фахівців (консультантів) ІРЦ. Проведена експериментальна робота мала й суто спеціальний корекційний ефект, що проявився у вигляді позитивної динаміки у рівнях розвитку ПП. Результати формувального експерименту засвідчили наявність якісних змін у розвиненості компонентів ПП після проведення корекційно-розвиткової роботи. У ході експерименту найбільш значущі відмінності виявилися в динаміці всіх компонентів ПП. Після експерименту стали домінувати високий і достатній рівні, середній рівень ПП значно знизився, а осіб з низьким рівнем не виявилося. Узагальнений аналіз розвитку рівнів ПП у фахівців (консультантів) ІРЦ на початку експерименту та в кінці свідчить про те, що більшість осіб даної категорії показала позитивну динаміку розвитку: зменшилась кількість осіб низького рівня (з 3,8% до 0%), та середнього рівня з 20,0% до 3,8% та достатнього рівня з 46,2% до 29,0%, тоді як кількість осіб з високим рівнем суттєво підвищилася з 30,0% до 68,0%.

ВИСНОВКИ

Результати проведеного теоретико-експериментального дослідження дозволяють сформулювати такі висновки.

1. Теоретичний аналіз загальної та спеціальної психолого-педагогічної літератури з проблеми дослідження дав змогу, з одного боку, визначити актуальність дослідження ПП, з іншого боку – виявити необхідність одночасного застосування особистісно-орієнтованого, системного, компетентнісного, акмеологічного, аутопсихологічного та технологічного підходів з метою дослідження і розвитку ПП у фахівців (консультантів) ІРЦ. Професійну ідентичність визначено як метавластивість вищого рівня, яка використовується для визначення поведінки, структури або характеристик самих властивостей. Визначений інтегративний базис організації дослідження став підґрунтям для розроблення змісту структурно-функціональної моделі ПП фахівців (консультантів) ІРЦ.

2. Розроблено діагностичний комплекс, що передбачає визначення стану розвитку компонентів ПП у фахівців (консультантів) ІРЦ. За допомогою якого виявлено психологічні особливості компонентів ПП (мотиваційного, технічного, міжособистісного, контекстуального, адаптивного, творчого, акмеологічного, аутопсихологічного) у фахівців (консультантів) ІРЦ. У мотиваційному компоненті з'ясовано: мотиви власної праці; мотиви соціальної значущості праці; мотиви самоствердження в праці; мотиви професійної майстерності. Визначено особливості технічного компоненту ПП: схильність до досягнення високих результатів; здатність бути кращим за інших; орієнтація на конкретні цілі та готовність докладати значних зусиль для їх досягнення; здатність ставити перед собою складні завдання, які вимагають значних зусиль і часу для їх виконання; висока працездатність; важливість досягнення мети; віра у свої сили і можливості; здатність справлятися зі стресовими ситуаціями; здатність до постійного вдосконалення і навчання. Розкрито особливості міжособистісного компонента ПП: легкість у спілкуванні; високий рівень агресивності; тенденція до лідерства; здатність бути у центрі уваги; здатність легко зав'язувати контакти; імпульсивність; відкритість; контактність; схильність судити людей за зовнішнім виглядом; спрямованість на світ власних

переживань; малоконтактність; здатність бути мовчазним; схильність важко встановлювати нові знайомства; здатність до ризику; здатність переживати розрив старих зв'язків; схильність розглядати варіанти програшу і виграшу; рівень тривожності і ригідності. Висвітлено особливості контекстуального компонента ПІ: стійкість поведінки; схильність за доцільне змінюватися залежно від ситуації; здатність до щирого розкриття у спілкуванні (прямолинійність); схильність до щирості (не витримані в своїх емоційних виявах); здатність зважати на оточення; легко входить в будь-яку роль, гнучко реагувати на зміну ситуації; схильність відчувати та передбачати враження, яке справляє на оточення. Проаналізовано психологічні особливості адаптивного компонента ПІ: пристосованість/непристосованість до умов навколишнього соціального середовища; збереження здатності до подальшого розвитку і змін; здатність змінювати звички/формувати нові навички; здатність розвивати уміння, що допомагають в нових умовах; схильність до соціально-психологічної гнучкості зі зміною ситуації; схильність продовжувати жити так, як жили раніше (відставання від соціального оточення, зазнає багато труднощів). Висвітлено психологічні особливості творчого компонента ПІ: культурні норми та цінності; гнучкість; оригінальність; швидкість переключення; нестандартність мислення; здатність до винахідництва, конструктивної діяльності. Наведено психологічні особливості акмеологічного компонента ПІ: готовність до саморозвитку; бажання знати себе; здатність самоудосконалюватися (можу самоудосконалюватися, але не хочу знати себе; хочу знати себе і не можу змінитися; не хочу знати себе і не хочу змінюватися; хочу знати себе, але не можу себе змінити). Обґрунтовано особливості аутопсихологічного компонента ПІ: самовіддача фахівця; самовираженість професійної діяльності; саморозкриття потенціалу; самоствердження у професійній діяльності; правильний/неправильний професійний вибір; наявність улюбленої справи; вірність своєму покликанню і обов'язку.

3. Визначено рівні розвитку ПІ фахівців (консультантів) ІРЦ. Встановлено низький рівень розвитку мотиваційного та акмеологічного компонентів. Це означає, що недостатньо мотивуються фахівці (консультанти) власною працею, соціальною

значущістю праці, мотивами самоствердження, мотивами професійної майстерності та не готові до саморозвитку й бажання знати себе.

4. Виходячи з отриманих результатів було теоретично обґрунтовано, розроблено та апробовано на практиці особистісно орієнтовану технологію розвитку ПП. Експериментальна технологія розвитку ПП була розрахована на фахівців (консультантів) ІРЦ менше та більше 5 років стажу роботи. Розроблено компоненти (змістово-смысловий, діагностичний, корекційно-розвитковий) особистісно-орієнтованої технології розвитку ПП. Визначено основним інтегративним методом технології – тренінг розвитку ПП фахівців (консультантів) ІРЦ. Результати формувального експерименту доводять, що опанування ПП для фахівців (консультантів) ІРЦ є досяжним, про що свідчить наявність якісних змін у рівнях розвитку компонентів ПП. Після експерименту стали домінувати високий і достатній рівні, середній рівень ПП значно знизився, а осіб з низьким рівнем не виявилося.

Водночас, проведене дослідження не вичерпує багатогранності теоретичних і практичних аспектів проблеми, що вивчалася. Предметом подальших наукових студій можуть бути дослідження, що мають стосунок до аспектів удосконалення змісту методичного забезпечення з розвитку ПП у фахівців (консультантів) ІРЦ.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Агалець Інна Олександрівна. Психологія соціально-професійної успішності сучасного фахівця: формування і розвиток (реферативний огляд). Державна науково-педагогічна бібліотека України імені В. О. Сухомлинського. Київ. 2019. С. 32-46.
2. Андрушко Я. С. Професійна ідентичність особистості як психологічний феномен. *Актуальні проблеми соціології, психології, педагогіки*. Київ. 19. 2013. С. 104-110.
3. Бабяк О. О. Специфіка емоційного інтелекту у школярів із порушеннями інтелекту. *Габітус*. Вип. 25. 2021. С. 58-63. <https://doi.org/10.32843/2663-5208.2021.25.9>
4. Бельке Ірина, Вдовенко Інна. Формування інклюзивної компетентності вчителя. 2018. Режим доступу до ресурсу: <http://dpsz2018.blogspot.com/2018/11/blogpost25.html> (дата звернення: 14.04.2023)
5. Бех Іван. Ідентифікація у вихованні та розвитку особистості. *Рідна школа*. 4-5. 2013. С. 20-25.
6. Бех І. Д. Теоретико-прикладний сенс компетентнісного підходу у педагогіці. *Виховання і культура*. № 1-2 (17-18). 2009. С. 5–7.
7. Бібік Н. Компетентність і компетенції у результатах початкової освіти. *Початкова школа*. № 9. 2010. С.1–4.
8. Бібік Н. М. Компетентнісний підхід: рефлексивний аналіз застосування. *Компетентнісний підхід у сучасній освіті: світовий досвід та українські перспективи*: К. КІС. 2004. С. 47–52.
9. Бойко В. В. Аутопсихологічна компетентність як важлива складова професійної компетентності педагога. Матеріали III Всеукраїнської науково-практичної інтернет-конференції «Особистісно-професійний розвиток майбутнього вчителя». Вінниця. 2019. С.17–23.
10. Бойчук Ю. Д. Компетентнісний підхід як основа модернізації сучасної освіти. *Освітній простір. Глобальні, регіональні та інформаційні аспекти: наук. метод. журн.* Чернівці : Черемош. Вип. 13. 2013. С. 30–135.
11. Бойчук Ю. Д. Інклюзивна компетентність майбутнього вчителя основ здоров'я: монографія. ХНПУ ім. Г. С. Сковороди. Харків. 2015. 117 с.

12. Борисюк А. С. Соціально-психологічні засади становлення професійної ідентичності майбутнього медичного психолога: дис ... доктора психол. наук.: 19.00.05. Івано-Франківськ. 2011. 575 с.
13. Бурчак С. О. Креативність як складова дослідницької компетентності майбутнього педагога. The 3rd International scientific and practical conference «Topical issues of the development of modern science» (November 13–15, 2019) PublishingHouse «ACCENT». Sofia. Bulgaria. 2019. P. 150–154.
14. Васильєва О. М. Використання психологічних технологій в сучасному освітньому просторі. 2015. [Електронний ресурс]. URL: <https://surl.li/bfcqyb> (дата звернення:16.03.2023)
15. Васьков Ю. В. Комунікативна компетентність учителя. Теорія та методика фізичного виховання, науковометодичний журнал. №1 (21). 2006. С. 44–46. <https://tmfv.com.ua/journal/article/view/199> (дата звернення:01.04.2023)
16. Васьковская С. В. Психологічні умови формування професійної самосвідомості майбутнього вчителя: автореф. дис. ... канд. психол. наук: 19.00.07. Київ. 1987. 44 с
17. Вiнтюк Ю. В. Модель формування професійної компетентності майбутніх психологів у ВНЗ. Вісник Черкаського національного університету імені Богдана Хмельницького. Серія: «Педагогічні науки». № 8. 2018. С. 42–48.
18. Вірна Ж. П. Основи професійної орієнтації. *Навч. посібник*. Вежа. Луцьк. 2009. 156 с.
19. Вірна Ж. П. Професійний простір особистості: від ознак дисциплінарності до реальності суб'єктивного моделювання. *Збірник наукових праць «Проблеми сучасної психології»*. 23. 2014.
20. Вірна Ж. П. Мотиваційно-сміслова регуляція у професіоналізації психолога: монографія. Ред-вид. відд. «Вежа» Волин. держ. ун-ту ім. Л.Українки. Луцьк. 2004. 320 с.
21. Вітковська О. І. Психологічні умови професійного самовизначення випускників середніх шкіл у процесі профконсультації: Автореф. дис... канд. психол. наук: 19.00.07. Інститут педагогіки і психології професійної освіти АПН України. К. 2002. 21 с.
22. Волкова Н. П. Професійно-педагогічна комунікація. Навч. посіб. ВЦ «Академія». К. 2006. 256 с.

23. Ворожбіт-Горбатюк В. Когнітивний компонент інноваційної педагогічної діяльності вчителя. Дрогобич. Молодь і ринок. № 9 (195). 2021. С. 6–10. DOI: <https://doi.org/10.24919/2308-4634.2021.243883> (дата звернення: 21.03.2023)
24. Вторнікова Ю. С. Модель формування професійно-комунікативної компетентності майбутніх учителів початкових класів. Вісник Чернігівського національного педагогічного університету. Педагогічні науки. № 110. 2013. С. 188–193.
25. Гаврилюк Н. М. Генезис психолого-педагогічного поняття «професійна ідентичність». Вісник Дніпропетровського університету імені Альфреда Нобеля. Серія «ПЕДАГОГІКА І ПСИХОЛОГІЯ». ПЕДАГОГІЧНІ НАУКИ. № 1 (19). 2020. С. 18-26. DOI: 10.32342/2522-4115-2020-1-19-2
26. Галушко Л. Я. Специфіка особистісно-професійної підготовки майбутнього психолога у мотиваційно-глибинному пізнанні. *Теоретичні і прикладні проблеми психології*. 1. 2019. С. 46-55.
27. Гаркуша І. В. Світоглядні та психологічні передумови формування професійної ідентичності педагогів ЗВО. Вісник Дніпропетровського університету імені Альфреда Нобеля. Серія «ПЕДАГОГІКА І ПСИХОЛОГІЯ» педагогічні науки. № 2 (12). 2016. С. 171-182. DOI: 10.32342/2522-4115-2016-0-12-172-181
28. Гарна С. Модель компетентісно орієнтованого навчального закладу. Всеукраїнський науково-практичний журнал. Директор школи, ліцею, гімназії. 2009. № 6. С. 190–193.
29. Генкал С. Е. Акмеологічний підхід до формування професійної компетентності майбутніх вчителів біології. Наукові записки. Серія: Педагогічні науки. 2021. С. 73-77.
30. Гога Наталія Павлівна. Психологічні особливості становлення професійної ідентичності студентів гуманітарного профілю: к.психол.н.: спец. 19.00.07 - Педагогічна та вікова психологія: захищена 2013-02-02. Харківський гуманітарний університет "Народна українська академія".—0413U001361. [Електронний ресурс.] URL: <https://surl.li/rrahfo> (дата звернення: 28.03.2023)
31. Горай О. В. Професійний саморозвиток майбутніх медичних сестер/фельдшерів (на прикладі професійної підготовки до санітарно-гігієнічного виховання школярів).

Професійний саморозвиток майбутнього фахівця: Монографія За ред. В. А. Ковальчук. Житомир. Вид-во ЖДУ ім. І. Франка. 2011. С. 150-182.

32. Горбенко Ю. Л. Мотиваційна сфера та її особливості у підлітковому та ранньому юнацькому віці. Психологія розвитку особистості у підлітковому та ранньому юнацькому віці. Навчальний посібник для студентів вищих навчальних закладів [Н. О. Гончарова, Ю. Л. Горбенко, Ю. І. Калюжна, В. А. Лавріненко, М. М. Мельничук, О. Г. Мирошник, Н. М. Мишко, В. Ф. Моргун, Л. Г. Перетятко, М. М. Рева, К. В. Седих, М. М. Тесленко, І. Г. Тітов, Т. Є. Тітова, А. С. Харченко, Н. О. Чайкіна, Т. А. Яновська] за ред. К. В. Седих. Полтава: Астроя. 2018. С. 186-209.

33. Гречаник О. Є. Акмеологічна компетентність учителя як необхідна умова його професіоналізму. Педагогіка та психологія. (28). 2005. С. 114-120.

34. Давидов В. Генеза і розвиток особистості в дитячому віці. Журнал «Питання психології». № 1. 1992. С. 22-33.

35. Данілавичюте Е. А. Діти з особливими освітніми потребами в інклюзивному середовищі. Особлива дитина: навчання і виховання. (87). 2018. С. 7-19.

36. Демченко Н. І. Професійна ідентичність як запорука успішної професійної кар'єри. Актуальні проблеми вищої професійної освіти. Київ. 2020. С. 52 – 54.

37. Дерев'янкіна Н. В. Модель авторської компетентнісно орієнтованої школи. Управління школою. № 32. 2009. С. 4–12.

38. Джеймс Вільям. Принципи психології. Розділ Х. Свідомість себе. 2018.

39. Дружиніна І. А. Психологічні чинники розвитку професійної ідентичності майбутніх практичних психологів. дис. ...канд. психол. наук. 19.00.07. К. 2009. 239 с.

40. Дубасенюк О. А. Передумови розвитку акмеологічного середовища для підготовки педагога-професіонала: досвід і перспективи розвитку. У В. О. Огнев'юк (Ред). Акмеологія - наука XXI століття. Видавництво Київського університету імені Бориса Грінченка. 2011. С. 22-27.

41. Дубасенюк О. А. Акмеологічний підхід як стратегічний орієнтир особистісно-орієнтованої педагогічної освіти. Проблеми освіти: збірник наукових праць. Житомир-Київ. Вип. 84. 2015. С. 25-30.

42. Дубовик Олена Михайлівна. Особливості професійно орієнтованих особистісних якостей майбутнього психолога спеціальних закладів освіти: к.психол.н.: спец.. 19.00.08 - Спеціальна психологія: захищена 2017-04-25. Національний педагогічний університет імені М. П. Драгоманова. 0417U001902. <https://surl.li/rgwsyj> (дата звернення:15.04.2023)
43. Єгорова Є. В. Феномен професійної ідентичності: психологічний аналіз. Вісник Черкаського університету. Вип. 43. 2002. С. 70-73.
44. Єрмолаєва О. Трансформаційні та ідентифікаційні аспекти професіогенезу. *Психологічний журнал*. Умань. Т. 19. № 4. 1998. С. 51–59.
45. Жадан Олена Миколаївна. Заняття з елементами тренінгу «Мотивація. Особистісне зростання». 2021. [Електронний ресурс.] <https://surl.li/vgpmhf> (дата звернення:21.12.2024)
46. Завініченко Н. Б. Професійна спрямованість та Я-концепція в становленні особистості практичного психолога. Збірник наукових праць Інституту ім. Г. С Костюка АПН України за ред. Максименка С. Д. К. Міленіум. 7. 2005. С. 102-111.
47. Засенко В. Освіта осіб з особливими потребами: проблеми війни і миру. *Особлива дитина: навчання і виховання*. 115 (3). 2024. С. 20-36. <https://doi.org/10.33189/ectu.v115i3.182> (дата звернення:21.12.2024)
48. Захаров К. В. Соціально-психологічні технології в сучасній психології. Вісник Дніпропетровського університету. Серія Психологія. 18 (9/1). 2010. DOI: 10.15421/101008 URL: <https://surl.li/rbqdtx> (дата звернення:11.03.2023)
49. Зімбалецький О. В Проблема готовності майбутніх учителів до професійної консультаційної діяльності в умовах модернізації освіти. Вид-во НПУ імені М. П. Драгоманова. Випуск 31 (41). 2018. С. 12-16.
50. Зливков В. Л. Автентичність як метавластивість особистості. Сучасний соціокультурний простір. 2015. С. 82-89.
51. Зливков В. До проблеми дослідження структури ідентичності педагога. Соціальна психологія. № 2 (22). 2007. С. 127-138.
52. Зливков В. Л. Професійна ідентичність та особистість педагога. Здоров'я. К. 2014.
53. Зливков В. Л. Становлення ідентичності фахівця. Монографія. (ред.) Кіровоград. Імекс ЛТД. К. 2014. 260 с.

54. Іваній О. Структурно-функціональна модель формування правової компетентності майбутнього вчителя. Проблеми підготовки сучасного вчителя. № 4 (1). 2011. С. 141–148.
55. Ільїна Оксана Василівна. Формування психологічної готовності майбутніх ортопедагогів-реабілітологів до професійної діяльності: к.пед.н.: спец.. 19.00.08 Спеціальна психологія: дата захисту 2019-12-27. Національний педагогічний університет імені М. П. Драгоманова. – 0420U000018. [Електронний ресурс.] URL: <https://surl.li/iqcbll> (дата звернення:01.03.2023)
56. Іщук Валентина Володимирівна. Формування професійної компетентності керівника спеціального закладу загальної середньої освіти: Доктор філософії: спец.. 016 - Спеціальна освіта: захищена 2024-08-08. Інститут спеціальної педагогіки і психології імені Миколи Ярмаченка Національної академії педагогічних наук України. Київ, 0824U002701. [Електронний ресурс.] URL: <https://surl.li/ttixtp> (дата звернення:19.10.2024)
57. Калініна Т. С., Яцинік А. В. Теоретичний аналіз з питань діяльності інклюзивно-ресурсних центрів. Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія Психологія. Випуск 2. Видавничий дім «Гельветика». 2024. С. 119-123. DOI: <https://doi.org/10.32782/psy-visnyk/2024.2>. URL:<http://psy-visnyk.uzhnu.uz.ua/index.php/psy/issue/view/16> (дата звернення:19.12.2024)
58. Калинюк Н.М. Професійна ідентичність як наукова проблема. Збірник наукових праць «Педагогічні науки» Херсонського державного університету, 2020. № 89. С. 33-38. DOI <https://doi.org/10.32999/ksu2413-1865/2019-89-6/>
59. Камінська С. В. Соціально-психологічні чинники професійної маргінальності випускників ВНЗ: дис. ... канд. психол. наук: 19.00.05. Херсон. 2016. 216 с.
60. Карпенко Андрій Петрович. Детермінанти професійної ідентичності особистості. Кандидат психологічних наук: спец.. 19.00.01 - Загальна психологія, історія психології: захищена 2017-11-24. Одеський національний університет імені І. І. Мечникова. Одеса, 0417U006089. [Електронний ресурс.] URL: <https://surl.li/qxtlxf> (дата звернення:10.07.2023)

61. Карпенко Н. А. Психологія творчості. Навчальний посібник. ЛьвДУВС. Львів. 2016. 156 с.
62. Кириченко Віктор Васильович. Становлення особистісної ідентичності у процесі професійної адаптації: к.психол.н.: спец.. 19.00.03 - Психологія праці; інженерна психологія: захищена 2014-11-25. Інститут психології ім. Г. С. Костюка НАПН України. 0414U005471. [Електронний ресурс.] URL: <https://surl.li/glacdz> (дата звернення: 10.05.2023)
63. Клибанівська Т. М. Професійна ідентичність: теоретичний аспект. Теорія і практика сучасної психології. Збірник наукових праць. Херсон. № 1. Т. 2. 2020. С. 52–56.
64. Кобильченко В. В. Соціально-психологічні основи розвитку та корекції особистості підлітка в нормі і при патології зору: монографія. Освіта України. К. 2010. 550 с.
65. Кобильченко В. В. Базові сценарії занять з тренінгу педагогічної рефлексії. Дефектологія. Особлива дитина: навчання і виховання. 2 (60). 2011. С. 32-38.
66. Коваленко Наталія Володимирівна. Теоретичні та методичні засади формування ранньої професійної ідентичності майбутніх учителів засобами проєктно-тренінгових технологій: Доктор педагогічних наук: спец.. 13.00.01 - Загальна педагогіка та історія педагогіки: захищена 2021-09-28. Сумський державний педагогічний університет імені А. С. Макаренка. Суми, 0521U101993. [Електронний ресурс.] URL: <https://surl.li/mdqfou> (дата звернення: 12.06.2023)
67. Козолу М. С. Професійно-особистісний саморозвиток майбутнього учителя в контексті компетентісного підходу. Науковий журнал «Молодий вчений» № 1 (65) січень. 2019. С. 369-371.
68. Козьявкін В. І., Волошин Б. Д. Метод проф. В. Козьявкіна. Система інтенсивної нейрофізіологічної реабілітації. Блок кінезотерапії. Трускавець. Міжнар. клініка відновного лікування. 2004. 125 с.
69. Колесник Н. Є. Теорія і практика підготовки вчителя початкової школи до формування предметно-перетворювальної компетентності учнів: інтегративний підхід. Проблеми освіти. Наук-метод. зб. Інститут інноваційних технологій і змісту освіти МОН України. Київ. Спецвипуск. №. 85. 2015. С. 58–63

70. Колосович О. С. Психологічні особливості формування професійної ідентичності особистості. *Науковий вісник*. № 2. 2016. С. 141-151.
71. Колупаєва А. А., Таранченко, О. М. *Визначальні вектори та прогностичні орієнтири системних змін в освіті осіб з особливими потребами*. Теоретико-методичні проблеми виховання дітей та учнівської молоді. 1 (25). 2021. С. 137-150.
72. Колупаєва А.А., Таранченко О. М. *Реалізація інклюзивної парадигми в освіті дітей з ООП в Україні у воєнний період*. Педагогічна інноватика: сучасність та перспективи. (5). 2024. С. 15-21.
73. Кондратюк Ж. В. Проблема генези професійної ідентичності фахівців психолого-педагогічного профілю. *Науковий журнал «Габітус»*. Випуск 38. Одеса. 2022. С. 64-71. DOI <https://doi.org/10.32843/2663-5208.2022.38.11> (дата звернення: 11.03.2023)
74. Кондратюк Ж. В. Сутність поняття «професійна ідентичність» в психолого-педагогічних розвідках. *Науковий журнал «Габітус»*. Випуск 37. Одеса. 2022. С. 122–127. DOI <https://doi.org/10.32843/2663-5208.2022.37.22> (дата звернення: 12.03.2023)
75. Кондратюк Ж. В. Професійна ідентичність фахівців (консультантів) інклюзивно-ресурсних центрів: структурно-функціональна модель дослідження. *KELM. Knowledge. Education. Law. Management*. 1 (53). 2023. Р. 139-148. <https://doi.org/10.51647/kelm.2023.1.22>. URL: <https://kelmczasopisma.com/en/jornal/80> (дата звернення: 07.07.2023)
76. Кондратюк Ж. В. Витоки розвитку професійної ідентичності в дитячому віці. The XXVI International Scientific and Practical Conference «Problems of science and practice, tasks and ways to solve them». Helsinki, Finland. July 05 – 08. 2022. С. 336-341. URL: <https://surl.li/bjkvxd> (дата звернення: 15.02.2023)
77. Кондратюк Ж. В. Становлення професійної ідентичності фахівців. III Міжнародна науково-практична конференція «Development of modern science, experience and trends». Бостон, США. 11-14 жовтня. 2022. С.369-373. URL: <https://surl.li/fmopoh> (дата звернення: 07.02.2023)
78. Кондратюк Ж. В. Психологічні особливості розвитку професійної ідентичності консультантів інклюзивно-ресурсних центрів. *Діти з особливими потребами: від рівних*

прав – до рівних можливостей: матеріали VII Міжнародного конгресу зі спеціальної педагогіки та психології. Київ: Симоненко О. І. 2021. С. 82-86. URL: <https://surl.li/jtfkzd> (дата звернення: 01.02.2023)

79. Кондратюк Ж. В. Теоретичні передумови формування професійної ідентичності фахівців консультантів інклюзивно-ресурсних центрів. Освіта осіб з особливими потребами: виклики воєнного часу. Матеріали VIII Міжнародного конгресу зі спеціальної педагогіки та психології. м. Київ. 2022. С. 181-186. URL: <https://lib.iitta.gov.ua/id/eprint/732222/> (дата звернення: 01.02.2023)

80. Кондратюк Ж. В. Професійна ідентичність фахівців (консультантів) інклюзивно-ресурсних центрів у контексті комплексної оцінки розвитку дітей з ООП: наступність між дошкільням та початковою школою. Актуальні проблеми наступності дошкільньої і початкової освіти: збірник матеріалів IX Міжнародної науково-практичної конференції. Кам'янець-Подільський національний університет імені Івана Огієнка, кафедра теорії та методик дошкільньої освіти. [відпов. секр. Н. Г. Каньоса]. Кам'янець-Подільський. Видавець Ковальчук О. В. 2023. С. 160-164 URL: https://drive.google.com/file/d/1rMDWL5ww_B-hE1hvQD-LjtD-acVsTDfi/view (дата звернення: 03.02.2023)

81. Кондратюк Ж. В. Формування професійної ідентичності фахівців консультантів інклюзивно-ресурсних центрів в умовах воєнного стану. Становлення особистості дитини в умовах сучасного розвитку суспільства: соціально-педагогічний, психологічний, корекційний і медичний аспекти: матеріали всеукр. наук.-практ. конф. м. Полтава. 12–13 трав. 2022 р. за заг. ред. Н. Г. Пахомової, В. І. Березан. Полтава. ПНПУ імені В. Г. Короленка. 2022. С. 95-101). URL: <https://surl.li/fmopoh>) дата звернення: 01.02.2023)

82. Кондратюк Ж. В. Професійна ідентичність фахівців (консультантів) інклюзивно-ресурсних центрів: ключові компетентності та компоненти. Індивідуальність у психологічних вимірах спільнот та професій: збірник наукових праць за заг. ред. Л. В. Помиткіної, О. П. Хохліної, Л. С. Яковицької. К. МБЦ «Медінформ». 2023. С. 73-82. URL: <https://surl.li/fmopoh> (дата звернення: 05.07.2023)

83. Кондратюк Ж., Омельченко І. Міжособистісна комунікація фахівців (консультантів) інклюзивно-ресурсних центрів з дітьми, батьками та педагогами: особливості та ефективні стратегії. Соціально-освітні домінанти професійної підготовки фахівців соціальної сфери та інклюзивної освіти: матеріали VI Всеукраїнської науково-практичної Інтернет-конференції: збірник наукових праць; укладач Петровська К. В. Запоріжжя: БДПУ. 2024. С. 41-46. URL: <https://drive.google.com/file/d/1BEZTWMOVRljRvaAXGSeiBjWE8JYSgkw-/view> (дата звернення: 27.11.2024)
84. Коропецька О. М. Проблема професійної ідентичності в контексті реформи освіти в Україні. Проблеми загальної та педагогічної психології. Збірник наукових праць Інституту психології ім. Г. С. Костюка АПН України. За ред. С. Д. Максименка. Т. IX. част. 3. К. 2007. С. 152-158.
85. Костюніна Олена Володимирівна. Психологічні особливості становлення професійної ідентичності педагога – організатора в умовах рекреаційних установ: Кандидат психологічних наук: спец.. 19.00.07 - Педагогічна та вікова психологія: захищена 2024-05-25. Державний заклад "Південноукраїнський національний педагогічний університет імені К. Д. Ушинського". Одеса, 0424U000159. [Електронний ресурс.] URL: <https://surl.li/ylrbnj> (дата звернення: 21.08.2024)
86. Котирло В. К., Дуткевич Т. В. Роль спільної діяльності у формуванні пізнавальної активності дошкільників. Вопр. психол. № 2. 1991. С. 50–59.
87. Кочкурова Ольга Володимирівна. Психологічні особливості становлення професійної ідентичності майбутніх учителів: к.психол.н.: спец.. 19.00.07 - Педагогічна та вікова психологія: захищена 2011-12-21. Національний педагогічний університет імені М. П. Драгоманова. – 0411U007233. [Електронний ресурс.] URL: <https://surl.li/vyknzt> (дата звернення: 08.04.2023)
88. Кремень В., Ткаченко В. Україна: ідентичність у добу глобалізації (начерки метадисциплінарного дослідження) 2-ге вид., допов. Т-во «Знання» України. К. 2013. 471 с.
89. Кручек В. А. Психолого-педагогічні основи міжособистісного спілкування: навчальний посібник. НАКККиМ. К. 2011. 291 с.

90. Куліш Олена Володимирівна. Формування професійної ідентичності у майбутніх учителів у вищому навчальному закладі. к.пед.н.: спец.. 13.00.04 - Теорія і методика професійної освіти: захищена 2014-01-14. Черкаський національний університет імені Богдана Хмельницького. – [0414U000329](https://doi.org/10.26907/2414-4665.2022.2.5). [Електронний ресурс.] URL: <https://surl.li/xxzsqr> (дата звернення:03.04.2023)
91. Кульбіда С. В. *Інклюзивна освіта осіб з особливими освітніми потребами у європейському досвіді*. Освіта осіб з особливими потребами: шляхи розбудови. (25). 2024. С. 108-123.
92. Кутішенко В. П., Ставицька С. О. Психологія розвитку та вікова психологія. Практикум. Каравела. К. 2009. 447 с.
93. Лившун О. В. Аутопсихологічна компетентність як складова формування професійної готовності майбутнього вчителя до техніки. Проблеми трудової і професійної підготовки. Випуск 17. Т. 2. 2012.С. 74–80.
94. Литовченко С. В. Діяльність ІРЦ у системі підтримки дітей з особливими освітніми потребами: актуальні питання. Особлива дитина : навчання і виховання. № 4 (93). 2019. С. 30-36. <https://doi.org/10.33189/ectu.v4i93.38>
http://ojs.csnukr.in.ua/index.php/Exceptional_child/article/view/38 (дата звернення:07.07.2024)
95. Литовченко С. В., Литовченко В. П. Підготовка батьків до оцінки розвитку дітей в інклюзивно-ресурсних центрах: психолого-педагогічні основи комунікації. Наука і освіта. № 2. 2022. С. 31-38. <https://doi.org/10.24195/2414-4665-2022-2-5> (дата звернення:11.07.2024)
96. Ложкін Г. Професійна ідентичність в контексті маргінальної поведінки суб'єкта. *Український науковий журнал*. № 3. 2008. С. 123-130.
97. Локшина О. І. Розвиток компетентнісного підходу в європейській освіті. Основи здоров'я та фізична культура. № 10. 2007. С. 11–12.
98. Лукіяничук А. М. Модель розвитку професійної ідентичності майбутніх педагогів. Проблеми сучасної психології. Збірник наукових праць К-ПНУ імені Івана Огієнка, Інституту психології ім. Г. С. Костюка АПН України за ред. С. Д. Максименка. Вип.7. К. 2010. С. 370–380.

99. Лукіянчук А. М. Проблема ідентифікації у професійному становленні майбутніх вчителів у вищих навчальних закладах І-ІІ рівнів акредитації. Педагогічний процес: теорія і практика: зб наук. праць. Вип. 1. 2006. С. 145–153.
100. Лялюк Галина. Модель психологічного супроводу становлення професійної ідентичності майбутніх педагогів як психолого-педагогічна проблема. *Проблеми гуманітарних наук. Серія: Психологія*. 39. 2016. С. 105-113.
101. Лященко Віра Михайлівна. Формування професійної компетентності фахівців інклюзивно-ресурсних центрів в умовах післядипломної освіти. Доктор філософії: спец. 015 - Професійна освіта (за спеціалізаціями) : захищена 2023-09-21. Харківський національний педагогічний університет імені Г. С. Сковороди. – Харків, 0824U001700. [Електронний ресурс.] URL: <https://surl.li/dvezvr> (дата звернення: 06.10.2024)
102. Мазайкіна І. О. Особистісно-орієнтований підхід до навчання у ВНЗ як запорука імплементації Закону «Про вищу освіту» [Електронний ресурс]. URL: <https://dspace.vnmu.edu.ua/123456789/3276> (дата звернення: 11.05.2023)
103. Максименко С. Д. Психологія учіння людини: генетико-модельючий підхід : монографія. Видавничий ДімСлово. К. 2013. 592 с.
104. Марунець М. Прикладні аспекти дослідження професійної ідентичності. Соціальна психологія. № 3. 2006. С. 90–97.
105. Марущак О. М. Поняття компетентності у педагогічній діяльності. Креативна педагогіка: [наук.-метод. журнал]. Академія міжнародного співробітництва з креативної педагогіки «Полісся». Житомир. Вип. 11. 2016. С. 97–108. DOI <https://doi.org/10.30525/978-9934-26-198-5-9> SECTION 9 (дата звернення: 17.05.2023)
106. Матеюк О. А. Психологічні особливості професійної ідентичності майбутніх суб'єктів праці. Науковий вісник Львівського державного університету внутрішніх справ. Вип. 1. 2014. С. 131-140.
107. Мельник Ірина Миколаївна. Психологічні особливості розвитку професійної ідентичності майбутніх учителів початкової школи: Доктор філософії: спец. 053 - Соціальні та поведінкові науки. Психологія: захищена 2021-04-08. Вінницький державний

- педагогічний університет імені Михайла Коцюбинського. – Вінниця, 0821U100554. [Електронний ресурс.] URL: <https://surl.li/mwofcm> (дата звернення:12.03.2023)
108. Мельничук І. М. Формування професійної ідентичності майбутніх фахівців як педагогічна проблема. Науковий вісник Мукачівського державного університету. Серія «Педагогіка та психологія». Вип.1 (1). 2015. С. 92–95.
109. Мешко Г. М. Психологічний тренінг як засіб розвитку аутопсихологічної компетентності керівників закладів освіти. Збірник матеріалів Всеукраїнської науково-практичної конференції «Управління закладами освіти на засадах акмеологічного підходу» (м. Житомир, 16 березня 2018 року). Видавництво ФОП Левкрвець. Житомир. 2018. С. 31-37.
110. Мирончук Н. М. *Професійно-особистісний саморозвиток майбутнього педагога: сутнісні характеристики та шляхи формування*. Нові технології навчання: наук.-метод. зб. (76). Київ. 2013. С. 209-214.
111. Міненко О. Особистісне змінювання в процесі професійної підготовки студентів-психологів. Автореферат дис.. К. 2004. 24 с.
112. Москаль Ю. Ідентифікація й ідентичність у суспільному форматі теоретичного аналізу Психологія і суспільство. Тернопіль. № 1. 2006. С. 96-112.
113. Наумова Ірина Іванівна. Педагогічні умови становлення професійної ідентичності майбутніх учителів. : к.пед.н.: спец.. 13.00.04 - Теорія і методика професійної освіти: захищена 2014-03-19. Харківський національний педагогічний університет імені Г. С. Сковороди. – 0414U001647. [Електронний ресурс.] URL: <https://surl.li/mgepia> (дата звернення:11.03.2023)
114. Носовець Н. М. Теоретичні основи педагогічної акмеології в підготовці майбутнього вчителя. Вісник Чернігівського національного педагогічного університету. Серія: Педагогічні науки. (108.1). 2013. С. 97-100.
115. Овчарук О. В. Розвиток компетентнісного підходу: стратегічні орієнтири міжнародної спільноти. Компетентнісний підхід у сучасній освіті: світовий досвід та українські перспективи. «КІС». К. 2004. 112 с.

116. Одінцева В. М. Професійна ідентичність як психологічна проблема. *Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія: Психологічні науки*. 1 (1). 2014. С. 73-77.
117. Омельченко І. М., Кондратюк Ж. В. Передумови формування професійної ідентичності фахівців (консультантів) інклюзивно-ресурсних центрів. *Науковий журнал «Психологія і особистість»*. Полтава-Київ. № 1 (23). 2023. С. 119–139. URL:<https://doi.org/10.33989/2226-4078.2023.1.274737>. (дата звернення: 21.10.2023)
118. Омельченко І., Кондратюк Ж. Діагностичний комплекс дослідження професійної ідентичності фахівців (консультантів) інклюзивно-ресурсних центрів. *Особлива дитина: навчання і виховання*. 116 (4). 2024. С. 114-129.
119. Омельченко М. С. Психологія професійної свідомості корекційного педагога. дис. ... доктора. психол. наук : 19.00.08. Київ. 2021. 449 с.
120. Онищенко Ірина. Модель формування фахової компетентності майбутнього вчителя початкових класів. *Навчання і виховання обдарованої особистості: теорія та практика*. Київ. № 8. 2012. С. 94–101.
121. Організаційно-методичні засади діяльності інклюзивно-ресурсних центрів. Навчально-методичний посібник. М. А. Порошенко, М. В. Ярошук, А. А. Колупаєва, О. М. Таранченко, Л. І. Прохоренко, І. М. Гудим, О. Ф. Федоренко, Е. А. Данілавичюте, Ю. В. Рібцун, А. Ю. Мельник, О. В. Воробей, Г. О. Ярова, Ю. В. Заруденко, М. О. Болкун, В. Є. Новосад, О. О. Макарук, Л. А. Самойленко. за заг. ред. М. А. Порошенко. Київ: 2018. 252 с.
122. Особистісно орієнтовані технології навчання і виховання у вищих навчальних закладах: [кол. монографія] [В. П. Андрущенко, Н. О. Лівійська, Б. І. Корольов та ін.]; заг.ред. В. П. Андрущенко, В. І. Луговий. АПН України. Ін-т. вищої освіти. Педагогічна думка. К. 2008. 254 с.
123. Остапенко І. В. Аналіз особливостей професійної ідентифікації як типу особистісної активності. *Українська психологія: сучасний потенціал. Матеріали Четвертих Костюківських читань*. 25 вересня 1996р. у 3-х тт. ДОК-К. Т. II. Київ. 1996. С. 294-299.

124. Остапйовський Олександр Ігорович. Професійна ідентичність в структурі економічної свідомості особистості: к.психол.н.: спец.. 19.00.01 - Загальна психологія, історія психології: захищена 2011-04-15. Волинський національний університет імені Лесі Українки. 0411U003211. [Електронний ресурс.] URL: <https://surl.li/uipcmd> (дата звернення:17.03.2023)
125. Остапович В. П., Барко В. І., Барко В. В. Використання адаптованих зарубіжних психодіагностичних методик у національній поліції України. Опитувальник самоактуалізації креативності Д.Джонса. Психологічний практикум. «Видавництво Людмила». Київ. 2022. С. 27-29.
126. Острошко Т. В. Модель технічної компетентності майбутніх вчителів інформатики. Проблеми інженернопедагогічної освіти. Харків. № 24–25. 2009. С. 177–188.
127. Павлюк Марія Михайлівна. Психологічні особливості становлення професійної ідентичності вчителя основної школи. к.психол.н.: спец.. 19.00.07 - Педагогічна та вікова психологія: захищена 2010-09-28. Інститут психології ім. Г. С. Костюка. – 0410U005610. [Електронний ресурс.] URL: <https://surl.li/nrezgo> (дата звернення:17.04.2023)
128. Павлюк М. М. Особливості емоційно-ціннісного компонента професійної ідентичності вчителя основної школи. Вісник Національного технічного університету України «Київський політехнічний інститут». Філософія. Психологія. Педагогіка: зб. наук. праць. Київ: ІВЦ «Політехніка». № 3 (27). Ч. 2. 2009. С. 6-60.
129. Падерно Вікторія Вікторівна. Формування професійної ідентичності в майбутніх учителів гуманітарних дисциплін. к.пед.н.: спец. 13.00.04 - Теорія і методика професійної освіти: захищена 2017-06-07. Південноукраїнський національний педагогічний університет імені К. Д. Ушинського. – 0417U002380. [Електронний ресурс.] URL: <https://surl.li/tylhyo> (дата звернення:10.03.2023)
130. Панок В. Г. Психологічні дослідження в умовах війни: проблеми і завдання. Вісник Національної академії педагогічних наук України. 5 (1). 2023. С. 1-12. <https://doi.org/10.37472/v.naes.2023.5133>. (дата звернення:12.10.2023)
131. Панок В. Г. Прикладна психологія. теоретичні проблеми: монографія. Ніка-Центр. Київ. 2017. 188 с.

132. Панок В., Титаренко Н., Чепелєва Н. Основи практичної психології. Підручник. Либідь. К. 1999. 536 с.
133. Панок В. Г. До побудови теоретичних засад української практичної психології. Проблеми розвиваючого навчання: Матер. I та II Міжнар. Конф. За ред. академіка С. Д. Максименка. К. 1997. С. 344-351.
134. Панченко В. І. Культурна ідентичність педагога в сучасних умовах. (Професійна ідентичність в системі педагогічної освіти). Методичний посібник. Інститут педагогічної освіти і освіти дорослих. Київ. 2013. 154 с.
135. Піканова Наталія Володимирівна. Формування соціалізованості у старших дошкільників із загальним недорозвитком мовлення в умовах інклюзивної групи. Доктор філософії: спец. 016 - Спеціальна освіта: дата захисту 2022-01-25. Інститут спеціальної педагогіки і психології імені Миколи Ярмаченка Національної академії педагогічних наук України. Київ. 2022. 0822U100471. [Електронний ресурс]. URL: <https://surl.li/bvboij> (дата звернення: 11.12.2024)
136. Пляка Л. В., Огарь С. В. Психодіагностичний комплекс з вивчення особистості студента: практ. Посібник. Методика «Мотивація до успіху». Т. Елерса. Х. НФаУ. 2016. С. 32-34.
137. Пляка Л. В., Огарь С. В. Психодіагностичний комплекс з вивчення особистості студента: практ. Посібник. Методика вивчення типології особистості. К. Юнг. Х. НФаУ. 2016. С. 56-59.
138. Пляка Л. В., Огарь С. В. Психодіагностичний комплекс з вивчення особистості студента: практ. Посібник. Методика «Рівень самоконтролю» М. Снайдер. Х. НФаУ. 2016. С. 92-93.
139. Пляка Л. В., Огарь С. В. Психодіагностичний комплекс з вивчення особистості студента: практ. Посібник. Методика для виявлення адаптованості/не адаптованості особистості. К. Роджерс. Х. НФаУ. 2016. С. 11-18.
140. Пляка Л. В., Огарь С. В. Психодіагностичний комплекс з вивчення особистості студента: практ. Посібник. Методика «Готовність до саморозвитку». В. Павлов. Х. ФаУ. 2016. С. 47-49.

141. Пляка Л. В., Огарь С. В. Психодіагностичний комплекс з вивчення особистості студента: практ. Посібник. Методика вивчення мотивів професійної мотивації. Т. Дуткевич та О. Савицька. Х. НФаУ. 2016. С. 28-32.
142. Пов'якель Н. І. Професіогенез саморегуляції мислення практичного психолога: Монографія. НПУ імені М. П. Драгоманова. К. 2003. 295 с.
143. Подмазін С. І. Особистісно-орієнтована освіта: Соціально-філософське дослідження. Запоріжжя. Просвіта. 2000. 250 с.
144. Полупанова Яна Миколаївна. Організаційно-методичне забезпечення діяльності фахівців (консультантів) інклюзивно-ресурсних центрів в умовах викликів сьогодення. Доктор філософії : спец.. 016 - Спеціальна освіта : захищена 2024-02-15. Інститут спеціальної педагогіки і психології імені Миколи Ярмаченка Національної академії педагогічних наук України. Київ. 0824U000756. <https://surl.li/jtanyl> (дата звернення:10.09.2024)
145. Пометун О. І., Гупан Н. М., Власов В. С. Компетентнісно орієнтована методика навчання історії в основній школі: методичний посібник ТОВ «КОНВІ ПРІНТ». К. 2018. 208 с.
146. Прохоренко Л., Засенко В. Розвиток спеціальної освіти в Україні: 1991-2021 рр. *Особлива дитина: навчання і виховання* 108 (4). 2022. С. 7-19. <https://doi.org/10.33189/ectu.v108i4.118>
147. Прохоренко Л. І., Ярмола Н. А., Набоченко О., Данілавичюте Е. А., Ільяна В. М., Костенко Т. М., Чеботарьова О. В., Литовченко С. В., Бабяк О. О., Недозим І. В., Омельченко І. М., Блеч Г. О., Трикоз С. В., Гладченко І. В., Трофименко Л. І., Рібцун Ю. В., Мартинюк З. С., Довгопола К. С., Жук В. В., Грибань Г. В., Курінна В. Р. (уклад.). Методичні рекомендації для інклюзивно-ресурсних центрів щодо визначення категорій (типології) освітніх труднощів у осіб з ООП та рівнів підтримки в освітньому процесі. Київ: Інститут спеціальної педагогіки та психології імені Миколи Ярмаченка НАПН України. 2021. URL:https://bit.ly/3mzL8s (дата звернення:12.09.2024)
148. Прохоренко Л., Стойка В., Йовдій В. Інклюзивно-ресурсні центри в умовах війни: окремі питання освіти дітей з особливими потребами. *Освіта осіб з особливими*

- потребами:* *шляхи* *розбудови.* 2(23). 2023. С. 115-130.
<https://doi.org/10.33189/epsn.v2i23.234> (дата звернення:18.12.2023)
149. Психологічний словник. за ред. В. І. Войтка. Вища шк. К. 1982. 216 с.
150. Психолого-педагогічне вивчення розвитку дитини з особливими освітніми потребами в інклюзивно-ресурсному центрі та в закладі освіти (методичні питання): методичний посібник авт. кол. Т. В. Жук, Т. Д. Ілляшенко, Т. Д. Каменщук, А. Г. Обухівська, Г. В. Якимчук; за ред. А. Г. Обухівської, Т. Д. Ілляшенко. Український науковометодичний центр практичної психології і соціальної роботи. Київ. 2024. 86 с.
151. Радзімовська Оксана Віталіївна. Психологічні чинники розвитку професійної ідентичності учнів професійно-технічних навчальних закладів. к.психол.н.: спец.. 19.00.07 - Педагогічна та вікова психологія: захищена 2017-02-14. Інститут педагогічної освіти і освіти дорослих Національної Академії педагогічних наук України. [0417U001306](#). [Електронний ресурс.] URL: <https://surl.li/qvkvov> (дата звернення:04.04.2023)
152. Рибалка В. В. *Психологія і педагогіка праці особистості*: посібник. Імекс-ЛТД. Кіровоград. 2013. 136 с.
153. Романишина Оксана Ярославівна. Теоретичні і методичні основи формування професійної ідентичності майбутніх учителів засобами інформаційних технологій: д.пед.н.: спец.. 13.00.04 - Теорія і методика професійної освіти: захищена 2016-09-27. Тернопільський національний педагогічний університет імені Володимира Гнатюка. — [0516U000716](#). [Електронний ресурс.] URL: <https://surl.li/xhtdtw> (дата звернення:03.07.2023)
154. Романишина О. Я. Основні чинники і концепції формування професійної ідентичності студентів у процесі навчання у ВНЗ. Наукові записки Чернівецького університету. Сер.: Педагогіка і психологія. Вип. 748. 2015. С.136–142.
155. Романюк Г. В Теоретичні основи вивчення професійної ідентичності студентської молоді. Науковий вісник Львівського державного університету внутрішніх справ (серія психологічна). № 2. 2017. С. 174-192
156. Савчин М. В., Василенко Л. П. Вікова психологія. Навч.посіб. Академвидав. К. 2006. 360 с.

157. Савчук З. Психологічні особливості професійної ідентичності майбутнього психолога в аспекті його професіоналізації. Педагогічні науки: теорія, історія, інноваційні технології: наук. журнал. Суми. Вид-во СумДПУ імені А. С. Макаренка. № 5 (59). 2016. С. 175-184.
158. Садовий М. І. Акмеологія і шкільна освіта. Наукові записки. Серія: Педагогічні науки. (121). 2013. С. 3-7.
159. Сакс Дж. Гідність різниці. «Гідність відмінності: як уникнути зіткнення цивілізацій» (The Dignity of Difference: How to Avoid the Clash of Civilizations) Джорджа Сакса. «Мости культури гешарімів». М. 2008. 223 с.
160. Сербова О. В., Лопатіна Г. О., Цибуляк Н. Ю. Емоційне вигорання спеціального педагога. *Актуальні питання корекційної освіти*. 2017. URL:<http://aqce.com.ua/> (дата звернення: 06.09.2023)
161. Сисоєва С. О. Основи педагогічної творчості: Підручник. Міленіум. К. 2006. 344 с.
162. Сікора Я. Б. Модель формування професійної компетентності майбутнього вчителя інформатики. Міжнародна науково-практична конференція «Наука в інформаційному просторі»: зб. наук. праць. Т. 3. Дніпропетровськ: ПДАБА. 2008. С. 50–53.
163. Сікора Я. Б. Структурно-функціональна модель формування професійної компетентності майбутнього вчителя інформатики. Вісник Житомирського державного університету імені Івана Франка. (47). 2005. С. 171–175.
164. Соколова Г. Б. Психологічні властивості особистості вчителів, які працюють з дітьми з особливими освітніми потребами. Габітус. Вип. 62. 2024. С. 121-126. DOI <https://doi.org/10.32782/2663-5208.2024.62.21> (дата звернення: 07.11.2024)
165. Стрельников В. Ю., Брітченко І. Г. Сучасні технології навчання у вищій школі: модульний посібник для слухачів авторських курсів підвищення кваліфікації викладачів МПІК ПУЕТ. Полтава. 2013. 309 с.
166. Стріюк Марина Валеріївна. Тренінг для вчителів «Повір у себе». 10 квітня. 2019. <https://naurok.com.ua/trening-dlya-vchitliv-povir-u-sebe-107138.html>
167. Сучасні педагогічні технології в освіті: збір. наук.-метод. праць за ред. О. Г. Романовського, Ю. І. Панфілова. НТУ «ХП». Харків. 2012. 224 с.

168. Сушко П., Прохоренко Л. Аналіз діяльності інклюзивно-ресурсних центрів в Україні в умовах війни. *Особлива дитина: навчання і виховання*. 114 (2). 2024. С. 7-30. <https://doi.org/10.33189/ectu.v114i2.172>
169. Татенко В. О. Методологічні проблеми сучасної психології. Педагогіка і психологія. № 1. 2012. С. 14-21.
170. Татенко В. О. Методологічні проблеми сучасної психології (Частина 2). Педагогіка і психологія. № 2. 2012. С. 11-18.
171. Татенко В. О. Особистісно орієнтований підхід у науці та освіті як предмет психологічної рефлексії. Післядипломна освіта в Україні. 1 (20). 2012. С. 80-91.
172. Технології роботи організаційних психологів: Навч. посіб. для студентів вищ. навч. закл. та слухачів ін-тів післядиплом. Освіти. За наук. ред. Л. М. Карамушки. Фірма «ІНКОС». К. 2005. 366с.
173. Тітов І. Г. Світогляд юнака. Психологія розвитку особистості у підлітковому та ранньому юнацькому віці. Навчальний посібник для студентів вищих навчальних закладів. [Н. О. Гончарова, Ю. Л. Горбенко, Ю. І. Калюжна, В. А. Лавріненко, М. М. Мельничук, О. Г. Мирошник, Н. М. Мишко, В. Ф. Моргун, Л. Г. Перетятко, М. М. Рева, К. В. Седих, М. М. Тесленко, І. Г. Тітов, Т. Є. Тітова, А. С. Харченко, Н. О. Чайкіна, Т. А. Яновська]; за ред. К. В. Седих. Полтава: Астроя. 2018. С. 259-268.
174. Топузов О. М. Педагогічна майстерність: розвиток професійно-педагогічної адаптивності та соціальної рефлексії майбутнього вчителя: навчальний посібник. Педагогічна думка. Київ. 2018. 292 с.
175. Тороп Крістіна Сергіївна. Усвідомлення особистісного досвіду майбутніми педагогами як чинник формування їх професійної ідентичності: к.психол.н.: спец.. 19.00.07 Педагогічна та вікова психологія: захищена 2008-06-18. Інститут психології ім. Г. С. Костюка. 0408U005448. [Електронний ресурс.] URL: <https://surl.li/yzdzo1p>
176. Торренс Е. Тест творчого мислення. [Електронний ресурс]. 1962. URL: https://vikanakon.at.ua/load/test_tvorchogo_mislennja_e_torrensa/1-1-0-8 (дата звернення: 14.09.2024).

177. Філатова Т. С. Психологічні особливості розвитку мотиваційної сфери майбутніх психологів. *Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія: Психологічні науки*. 2 (3). 2017. С. 111-115.
178. Форостян О., Соколова Г. Особливості емоційного вигорання педагогів, які працюють з дітьми з особливими освітніми потребами. *Наука і освіта: наук.-практ. журнал*. № 2. 2021. С. 53-59. DOI: <https://doi.org/10.24195/2414-4665-2021-2-8>. URL: <https://surl.li/rozvmr> (дата звернення: 11.12.2023)
179. Фромм Е. Втеча від свободи. перекл. з англ. М.Яковлева. Книжковий Клуб «Клуб Сімейного Дозвілля». Харків. 2019. 288 с.
180. Хохліна О. П. Проблема методологічних підходів у психології. *Юридична психологія*. № 1. 2018. С. 7-19. URL: <http://nbuv.gov.ua/UJRN/urpp> (дата звернення: 07.09.2024)
181. Чарнецькі Казимеж. Психологія професійного розвитку особистості. Diss. АПН України. Інститут педагогіки і психології професійної освіти. Київ. 1999.
182. Чайкіна Н. О. Модель адаптивної стратегії фахівця. *Психологія і особистість*. № 2 (12). 2017. С. 310-318.
183. Чеботарьова О. В. Навчання та підтримка дітей з порушеннями інтелектуального розвитку в умовах війни: поради педагогам. *Особлива дитина: навчання та виховання*. № 3. 2022. С. 40-51. <https://surl.li/fhlkpq> (дата звернення: 02.09.2024)
184. Чеботарьова О. В. Оптимізація психічного стану дітей з особливими освітніми потребами в умовах спеціальної школи. *Особлива дитина: навчання та виховання*. № 4. 2022. С. 48-57 <https://surl.li/vmqjsq> (дата звернення: 07.09.2024)
185. Чередник Анна Анатоліївна. «Підготовка майбутніх учителів-реабілітологів до роботи в умовах інклюзивного навчання учнів загальноосвітніх навчальних закладів». Кандидат педагогічних наук: спец.. 13.00.04 Теорія і методика професійної освіти: дата захисту 2020-06-12. Уманський державний педагогічний університет імені Павла Тичини. Умань, 0420U100608. [Електронний ресурс.] URL: <https://surl.li/jlotrt> (дата звернення: 03.09.2024)

186. Шамлян К. М. Професійна ідентичність особистості. Соціогуманітарні проблеми людини. № 3. 2008. С. 137-142.
187. Шаповал І. М. Рольова зрілість як чинник становлення професійної ідентичності психолога-практика. Журнал «Перспективи та інновації науки». Серія «Педагогіка». Серія «Психологія». Серія «Медицина». № 5 (10). 2022. С. 170-18.
http://perspectives.pp.ua/index.php/pis/index/?&utm_medium=researchbib (дата звернення: 17.04.2023)
188. Шаповал Л. М. Дослідження психологічних чинників формування професійної ідентичності студентів-психологів. Психологія: реальність і перспективи. Збірник наукових праць. Випуск 8. Рівне. 2017. С 295-300.
189. Шапран О., Шапран В. Інноваційні технології в педагогіці та психології: їх сутність та різновиди. Вісник Інституту розвитку дитини. Серія: Філософія, педагогіка, психологія: Збірник наукових праць. Київ. Вид-во НПУ ім. М. П. Драгоманова. Вип. 12. 2010. С. 147–153.
190. Шевцов А. Г. Системний підхід до організації інтегрованого навчання студентів з обмеженою життєдіяльністю у вищому навчальному закладі [Текст]: наук.-практ. конф. Соціально-педагогічна реабілітація в закладах освіти: проблеми та перспективи. ХІСТУУ. Хмельницький. 2009. С. 22–24.
191. Шевцова О. М. Розвиток аутопсихологічної компетентності майбутніх фахівців соціономічної сфери засобами акмеологічних технологій. Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія Психологічні науки. Вип. 2. Т. 2. 2018. С. 114- 119.
192. Шулигіна Р. А. Формування індивідуального стилю педагогічного спілкування майбутнього вчителя. Педагогіка. Матеріали IV Міжнародної науково-практичної конференції. м. Запоріжжя. 17-18 лютого 2017 року. У 2-х частинах. Видавничий дім «Гельветика». Ч. 2. Херсон. 2017. С. 48–51 с.
193. Шулигіна Р., Андрущенко Н. Конструювання індивідуального стилю педагогічного спілкування майбутнього вихователя: контекстуальні детермінанти. Освіта XXI століття: реалії, виклики, тенденції розвитку: колективна монографія за наук. ред. проф. Цвєткової Ганни Hameln: InterGING. 2020. С. 479–509.

194. Щербакова Н. П. Професійне становлення педагога-дослідника у сучасній науково педагогічній школі. Становлення і розвиток науково-педагогічних шкіл: проблеми, досвід, перспективи: зб. наук. праць за ред. В. Кременя, Т. Левовицького. Вид-во ЖДУ ім. І. Франка. Житомир. 2012. 692 с. С. 319–330.
195. Ягупов В. В., Свистун В. І. Компетентнісний підхід до підготовки фахівців у системі вищої освіти. Наукові записки НаУКМА. Серія «Педагогічні, психологічні науки та соціальна робота». Т. 71. № 4. 2007. С. 3–19.
196. Яковчук О. Л. Модель формування професійної компетентності майбутніх техніків-технологів з технології харчування в процесі вивчення хімічних дисциплін у коледжі. Молодий вчений. № 4. 2017. С. 506–509.
197. Ярмола Н. А. Інклюзивне навчання та підтримка дітей з ООП в умовах воєнного стану In: Тези доповідей учасників Всеукраїнського онлайн марафону до Дня науки. 16-24 травня 2022 року. Інститут спеціальної педагогіки і психології імені Миколи Ярмаченка НАПН України. м. Київ. 2022. С. 154-158.
198. Ярмола Н. А., Лапін А. В., Квітка Н. О., Коваль-Бардаш Л. В. «Організація інклюзивного навчання в умовах кризових викликів», навчально-методичний посібник. Інститут спеціальної педагогіки і психології ім. Миколи Ярмаченка. м. Київ. 2023. URL: <https://surl.li/tkqxky> (дата звернення: 05.09.2024)
199. Adema, Marieke, et al. Social interactions of clerks: the role of engagement, imagination, and alignment as sources for professional identity formation. *Academic Medicine* 94 (10). 2019: P. 1567-1573. <https://doi.org/10.1097/ACM.0000000000002781>
200. Alla A. Kolupayeva, Oksana M. Taranchenko, Lidmyla V. Koval-Bardash, Oksana I. Chekan, Larysa M. Nakonechna. Pedagogical technology in teaching children with special educational needs in the context of inclusive education. *Tecnología pedagógica en la enseñanza de niños con necesidades educativas especiales en el contexto de la educación inclusive*. *Apuntes Universitarios*: 12 (3). 2022. P. 38-57. <https://doi.org/10.17162/au.v12i3.1102>
201. Angelovsky A. A. Professional development of personality as a factor of social mobility. *Edukacja Humanistyczna*. № (24). 2011. P. 47-60.

202. Byhar Hanna, Iryna Pits, and Khrystyna Shevchuk. Сформована професійна ідентичність – запорука високого рівня педагогічної культури майбутніх учителів початкової школи. *Науковий вісник Ужгородського університету. Серія: «Педагогіка. Соціальна робота»* 1 (46). 2020. С. 9-12.
203. Chobanian Anna V., Boriak Oksana V., Kolyshkin Oleksandr V., Kolyshkina Alla P., Dehtiarenko Tetiana M., Chebotariova Olena V. Results of competence formation in parents of children with moderate intellectual disabilities. Chobanian A., Boriak, O., Kolyshkina A., Kolyshkin O., Dehtiarenko T., Chebotariova O. *Wiad Lek.* 2022. P. 1861– 1868. DOI: 10.36740/WLek202208108 <https://surl.li/vfjgmj> (дата звернення: 09.09.2024)
204. Daria M Suprun, Maria K Sheremet, Tetiana V Hryhorenko, Mykola O Suprun, Marja O Nesterova, Ivan M Okhrimenko, Alla L Dushka. Motivation development of mental health preservation of specialists in the field of special and inclusive education: european practices. *Pol Merkur Lekarski.* 51 (1). 2023. P. 30-34. doi: 10.36740/Merkur202301104. PMID: 36960897.
205. Erickson E. H. Identity and the life cycle: Selected papers. Psychological Issue Monograph Series. New York: International Universities Press 1959. 171 pp.
206. Hnoievska Oksana, Omelchenko Iryna, Kobylchenko Vadym, Klyap Marianna, Shkvyr Oksana. Subjects Adaptation Techniques for Primary School Pupils with Special Educational Needs. *Journal of Curriculum and Teaching.* Vol 11, No 6. 2022. P. 100-112. DOI: <https://doi.org/10.5430/jct.v11n6p100> (дата звернення: 07.07.2023)
207. Ivan Okhrimenko, Viacheslav V. Zasenkov, Olena V. Chebotaryova, Alla L. Dushka, Andrii V. Lapin, Nataliia O. Kvitka, Iryna A. Holovanova. Assessment of Compliance with Healthy Lifestyle Standards by the Instructional Staff of Higher Educational Institutions. *Acta Balneologica. Journal of the polish balneology and physical medicine association.* Tom LXIV Number 5 (171). 2022. P. 463-469. ISSN: 2082-1867. DOI: <http://dx.doi.org/10.36740/abal202205115>
208. Kalinina Tetiana S. Karnaukhova Antonina V., Mashovets Marina A. Shvaliuk Tetiana M., Telna Olha A. Practical implementation of inclusive preschool education in

Ukraine. Review of Education. Volume 10. Issue 1 April. 2022. P 1-17. DOI: <https://doi.org/10.1002/rev3.3311> URL: <https://surl.li/hthosf> (дата звернення: 11.09.2024)

209. Klopota Ye. A., Voronska N. O. Peculiarities of interpersonal interaction of adolescents in inclusive classes. Вісник ХНПУ імені Г. С. Сковороди. Психологія. Вип. 62. Харків. ХНПУ. 2020. С. 162–180. DOI: <https://doi.org/10.34142/23129387.2020.62.09> .

210. Kseniia Bereziak, Inna Diachenko, Yuliia Hlinchuk, Tetiana Kalinina, Oleksandr Tereshchenko. The Influence of Hardiness on the Effectiveness of Students' Adaptation During the Hostilities La Influencia de la Dureza en la Eficacia de la Adaptación de los Estudiantes Durante las Hostilidades Journal for Educators Teachers and Trainers. Volume 13. Issue 5, 10 oct. 2022. P. 272-282. DOI: <https://doi.org/10.47750/jett.2022.13.05.025> URL: <https://surl.li/fcgbah> (дата звернення: 11.09.2024)

211. Lesia Prokhorenko, Ihor Popovych, Hanna Sokolova, Yuliia Chumaieva, Yurii Kosenko, Tetiana Razumovska, Viacheslav Zasenkov. Gender differentiation of self-regulating mental states of athletes with disabilities: comparative analysis. *Physical Education and Sport* ® (JPES). Vol. 23 (issue 2). Art. 42. P. 349 – 35.

212. Luyckx K., Duriez B., Klimstra T. A. Identity statuses in young adult employees: Prospective relations with work engagement and burnout. *Journal of Vocational Behavior*. № 77. 2010. P. 339–349.

213. Milevska Olena, Savitska Halyna, Omelchenko Iryna, Kobylchenko Vadym, Kharkavtsiv Iryna. The practical aspects of implementing special and inclusive education in schools. *AD ALTA: Journal of Interdisciplinary Research*. Volume 12. Issue 2. Special Issue XXVIII. 2022. P. 13-16

214. Nahorna O., Lytovchenko S., Tripak M., Serhiienko T., Khmil I. Conhecimento & Diversidade. Vol. 15. № 37. 2023. P. 193-209. DOI: <https://doi.org/10.18316/rcd.v15i37.10946> <https://surl.li/wzdmaz> (дата звернення: 04.11.2024)

215. Okolovych O., Klopota Y. Psychological readiness of parents of preschool children for inclusive education. Вісник Харківського національного педагогічного університету імені Г. С. Сковороди «Психологія». № 68. 2023. С. 214-235.

216. Olha O. Babiak, Ivan M. Okhrimenko, Natalia A. Lyakhova, Iryna M. Orlenko, Kateryna M. Pavlenko, Olena A. Solntseva. The Impact of Levels of Emotional Intelligence Development in High Schoolers with Intellectual Disabilities on Their Health Status. *Acta Balneol.* TOM LXIV. Nr 2 (168). 2022: P. 155-159. DOI: <https://doi.org/10.36740/abal202202110> (дата звернення: 04.10.2024)
217. Pirchio S., Arcidiacono F., Passiatore Y. Editorial: Inclusive schools for a diverse world: Psychological and educational factors and practices harming or promoting inclusion at school. *Frontiers in Psychology*. Vol. 13. 2022. DOI: <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.1049129>
218. Skrypnyk T., Martynchuk O., Klopota O., Gudonis V., Voronska N. Supporting of Children with Special Needs in Inclusive Environment by the Teachers. In *Scopus. Pedagogika/Pedagogy. Lithuania. Vol. 138. No. 2. 2020. P. 195–208. DOI: https://doi.org/10.15823/p.2020.138.11* .
219. Slay H., Smith D. A. Professional identity construction: Using narrative to understand the negotiation of pro-fessional and stigmatized cultural identities. *Human Relations*. № 64. 2011. P. 85–107.
220. Sokolova H., Prokhorenko L., Popovych I., Yarmola N., Forostian O. Research on reflective-evaluative competence in pupils with intellectual disabilities. *Revista Amazonia Investiga*. Volume 10. Issue 46 October. 2021. P. 138–151. <https://doi.org/10.34069/AI/2021.46.10.13> (дата звернення: 12.10.2023)
221. Sokolova H., Prokhorenko L., Forostian O., Kravets Y., & Horbatiuk O. Typology of competence characteristics of pupils with intellectual disabilities. *Amazonia Investiga*. 11 (55). 2022. P. 172-181. <https://doi.org/10.34069/AI/2022.55.07.18> (дата звернення: 03.05.2024)
222. Sokolova Iryna. Professional identification of future teachers. *Continuing Professional Education: Theory and Practice*. 3-4. 2012. C. 40-46.
223. Subban P., Woodcock S., Sharma U., May F. Student experiences of inclusive education in secondary schools: A systematic review of the literature. *Teaching and Teacher Education*. Volume 119. 2022. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.tate.2022.103853>

224. Telna O., Klopota Y., Klopota O., Okolovych O. Inclusive Education in Ukraine: parents of Children with Disabilities Perspective. *The New Educational Review*. №64 (2). 2021. P. 225-236.
225. Torop Kristina, Yarmola Nataliia, Lytovchenko Svitloana, Trykoz Snizhana, Shevchenko Volodymyr, Kruhlyk Oksana. The innovative development of socialization of children with special education needs on the intellectual disability example. AD ALTA: Journal of Interdisciplinary Research. 11/02-XXIV VOL. 11. ISSUE 2. SPECIAL ISSUE XXIV. 2021. P. 93-97 http://www.magnanimitas.cz/ADALTA/110224/papers/A_17.pdf (дата звернення: 11.05.2024)
226. Waterman A. S. Identity development from adolescence to adulthood: An extension of theory and a review. *Development psychology*. V. 8. № . 1982. P. 341–358.
227. Zhuravlova L., Leshchii N., Babiak O., Lyndina Y., Voroshchuk O. Techniques for the correction of language disorders among children with psycho-physical development peculiarities. *D ALTA. Journal of Interdisciplinary Research*. Vol. 11. Issue2. Special Issue xxii. 2021.P. 33-137.

ДОДАТКИ

Додаток А

СПИСОК ПУБЛІКАЦІЙ ЗДОБУВАЧА

Наукові праці, в яких опубліковані основні наукові результати дисертації

Статті у зарубіжних виданнях, країн ЄС

1. Кондратюк, Ж. В. (2023). Професійна ідентичність фахівців (консультантів) інклюзивно-ресурсних центрів: структурно-функціональна модель дослідження. *KELM. Knowledge. Education. Law. Management*, 1 (53), 139-148. <https://doi.org/10.51647/kelm.2023.1.22>. URL: <https://kelmczasopisma.com/en/jornal/80>

Статті у наукових фахових виданнях, категорії Б (у тому числі ті, які індексуються у міжнародних наукометричних базах)

2. Кондратюк, Ж. В. (2022). Сутність поняття «професійна ідентичність» в психолого-педагогічних розвідках. *Журнал Габітус*, 37, 122-127. <https://doi.org/10.32843/2663-5208.2022.37.22>. URL: <http://habitus.od.ua/37-2022>
3. Кондратюк, Ж. В. (2022). Проблема генези професійної ідентичності фахівців психолого-педагогічного профілю. *Журнал Габітус*, 38, 64-71. <https://doi.org/10.32843/2663-5208.2022.38.11>. URL: <http://habitus.od.ua/38-2022>
4. Омельченко І., Кондратюк, Ж. (2023). Передумови формування професійної ідентичності фахівців (консультантів) інклюзивно-ресурсних центрів. *Психологія і особистість*, 1 (23), 119-138. <https://doi.org/10.33989/2226-4078.2023.1.274737>. URL: <https://psychpersonality.com.ua/uk/journals/tom-23-1-2023>.
5. Омельченко І., Кондратюк, Ж. (2024). Діагностичний комплекс дослідження професійної ідентичності фахівців (консультантів) інклюзивно-ресурсних центрів. *Особлива дитина: навчання і виховання*, 4 (116), 119-138. <https://doi.org/10.33989/2226-4078.2023.1.274737>. URL: <https://psychpersonality.com.ua/uk/journals/tom-23-1-2023>.

Наукові праці, які засвідчують апробацію матеріалів дисертації

6. Кондратюк, Ж. В. (2022). Витоки розвитку професійної ідентичності в дитячому віці. The XXVI International Scientific and Practical Conference «Problems of science and practice, tasks and ways to solve them» (July 05 – 08, 2022, Helsinki, Finland, 336-341). URL: <https://isg-konf.com/uk/problems-of-science-and-practice-tasks-and-ways-to-solve-them-2/>

7. Кондратюк, Ж. В. (2022). Становлення професійної ідентичності фахівців. III Міжнародна науково-практична конференція «Development of modern science, experience and trends». 11-14 жовтня 2022 р., Бостон, США, 369-373. URL: <https://isg-konf.com/wp-content/uploads/2022/10/Development-of-modern-science-experience-and-trends.pdf>

8. Кондратюк, Ж. В. (2021). Психологічні особливості розвитку професійної ідентичності консультантів інклюзивно-ресурсних центрів. Діти з особливими потребами: від рівних прав – до рівних можливостей: матеріали VII Міжнародного конгресу зі спеціальної педагогіки та психології. Київ, Симоненко О. І., 82-86. URL: <https://lib.iitta.gov.ua/id/eprint/728657/>

9. Кондратюк, Ж. В. (2022). Теоретичні передумови формування професійної ідентичності фахівців консультантів інклюзивно-ресурсних центрів. Освіта осіб з особливими потребами: виклики воєнного часу. Матеріали VIII Міжнародного конгресу зі спеціальної педагогіки та психології, м. Київ, 181-186. URL: <https://lib.iitta.gov.ua/id/eprint/732222/>

10. Кондратюк, Ж. В. (2023). Професійна ідентичність фахівців (консультантів) інклюзивно-ресурсних центрів у контексті комплексної оцінки розвитку дітей з ООП: наступність між дошкільням та початковою школою. Актуальні проблеми наступності дошкільньої і початкової освіти : збірник матеріалів IX Міжнародної науково-практичної конференції. Кам'янець-Подільський національний університет імені Івана Огієнка, кафедра теорії та методик дошкільньої освіти; [відпов. секр. Н. Г. Каньоса], Кам'янець-Подільський: Видавець Ковальчук О. В., 60-164 URL: <https://surl.li/gvfrrj>

11. Кондратюк, Ж. В. (2022). Формування професійної ідентичності фахівців консультантів інклюзивно-ресурсних центрів в умовах воєнного стану. Становлення особистості дитини в умовах сучасного розвитку суспільства: соціально-педагогічний, психологічний, корекційний і медичний аспекти: матеріали всеукр. наук.-практ. конф., (м. Полтава, 12–13 трав. 2022 р. за заг. ред. Н. Г. Пахомової, В. І. Березан. Полтава, ПНПУ імені В. Г. Короленка, 95-101). URL: <https://surl.li/yrtulq>

12. Кондратюк, Ж. В. (2023). Професійна ідентичність фахівців (консультантів) інклюзивно-ресурсних центрів: ключові компетентності та компоненти. Індивідуальність у психологічних вимірах спільнот та професій: збірник наукових праць/ за заг. ред. Л. В. Помиткіної, О. П. Хохліної, Л. С. Яковицької. – К.: МБЦ «Медінформ», 73-82. URL: [Zbirnyk-naukovykh-prats.pdf](https://surl.li/omtlur), <https://surl.li/omtlur>

13. Кондратюк, Ж., Омельченко, І. (2024). Міжособистісна комунікація фахівців (консультантів) інклюзивно-ресурсних центрів з дітьми, батьками та педагогами: особливості та ефективні стратегії. Соціально-освітні домінанти професійної підготовки фахівців соціальної сфери та інклюзивної освіти: матеріали VI Всеукраїнської науково-практичної Інтернет-конференції: збірник наукових праць; укладач Петровська К. В. Запоріжжя: БДПУ, 2024, 41-46. URL: <https://surl.li/agptzg>

Відомості про апробацію результатів дисертації

1. VII Міжнародний Конгрес зі спеціальної педагогіки та психології «Діти з особливими потребами: від рівних прав – до рівних можливостей» (7-8 жовтня 2021, Київ). Тези на тему: «Психологічні особливості розвитку професійної ідентичності консультантів інклюзивно-ресурсних центрів». URL: <https://lib.iitta.gov.ua/id/eprint/728657/>
2. Всеукраїнський науково-практичний online-семінар «Діти з особливими освітніми потребами в умовах воєнного часу: психолого-педагогічна допомога» (17 травня 2022, Київ). Тема доповіді: «Професійна ідентичність фахівців консультантів інклюзивно-ресурсних центрів у вимірах воєнного стану». URL: <https://ispukr.org.ua/?p=9051>
3. The XXVI International Scientific and Practical Conference «Problems of science and practice, tasks and ways to solve them» (05 – 08 July, 2022, Helsinki, Finland). Тези на тему: «Витоки розвитку професійної ідентичності в дитячому віці». URL: <https://isg-konf.com/uk/problems-of-science-and-practice-tasks-and-ways-to-solve-them-2/>
4. III Міжнародна науково-практична конференція «Development of modern science, experience and trends». (11-14 жовтня 2022, Бостон, США). Тези на тему: «Становлення професійної ідентичності фахівців». Development of modern science, experience and trends <https://isg-konf.com/wp-content/uploads/2022/10/Development-of-modern-science-experience-and-trends.pdf>
5. VIII Міжнародний конгрес зі спеціальної педагогіки та психології. «Освіта осіб з особливими освітніми потребами: виклики воєнного часу» (19-20 жовтня, 2022, Київ). Тези доповіді: «Теоретичні передумови формування професійної ідентичності фахівців консультантів інклюзивно-ресурсних центрів» (отримано сертифікат). URL: <https://lib.iitta.gov.ua/id/eprint/732222/>

11. IV Міжнародна науково-практична конференція «Індивідуальність у психологічних вимірах спільнот та професій» (06-07 квітня 2023, Київ). Тези доповіді: «Професійна ідентичність фахівців (консультантів) інклюзивно-ресурсних центрів: ключові компонентності та компоненти»: URL: [Zbirnyk-naukovykh-prats.pdf](https://apsx.nau.edu.ua/wp-content/uploads/2023/04/Zbirnyk-naukovykh-prats.pdf) <https://apsx.nau.edu.ua/wp-content/uploads/2023/04/Zbirnyk-naukovykh-prats.pdf>
12. VI Всеукраїнська науково-практична Інтернет-конференція «Соціально-освітні домінанти професійної підготовки фахівців соціальної сфери та інклюзивної освіти» (23 – 24 жовтня 2024, Запоріжжя). Тези доповіді: «Міжособистісна комунікація фахівців (консультантів) інклюзивно-ресурсних центрів з дітьми, батьками та педагогами: особливості та ефективні стратегії» URL: <https://drive.google.com/file/d/1BEZTWMOVRIjRvaAXGSeiBjWE8JYSgkw-/view>

ДОДАТОК В

Таблиця В. 1

Результати дослідження мотиваційного компоненту ПІ у фахівців м. 5 р. с.

Показники мотиваційного компоненту ПІ	Експериментальна група дослідження (фахівці (консультанти) ІРЦ менше 5 років стажу)				Експериментальна група дослідження (фахівці СЗЗСО/НРЦ менше 5 років стажу)			
	Високий рівень	Достатній рівень	Середній рівень	Низький рівень	Високий рівень	Достатній рівень	Середній рівень	Низький рівень
	%/ Осіб	%/ Осіб	%/ Осіб	%/ Осіб	%/ Осіб	%/ Осіб	%/ Осіб	%/ Осіб
Мотиви власної праці	52,2/12	26,1/6	21,7/5	0/0	39,2/9	30,4/7	21,7/5	8,7/2
Мотиви соціальної значущості праці	30,4/7	39,2/9	30,4/7	0/0	0/0	8,7/2	60,9/14	30,4/7
Мотиви самоствердження в праці	30,4/7	39,2/9	21,7/5	8,7/2	30,4/7	34,8/8	30,4/7	4,4/1
Мотиви професійної майстерності	52,2/12	34,8/8	13,0/3	0/0	56,5/13	30,4/7	13,1/3	0/0

ІРЦ – інклюзивно-ресурсні центри; СЗЗСО – спеціальні заклади загальної середньої освіти; НРЦ – навчально-реабілітаційні центри

Таблиця В. 2

Результати дослідження мотиваційного компоненту ПІ у фахівців б. 5 р. с.

Показники мотиваційного компоненту ПІ	Експериментальна група дослідження (фахівці (консультанти) ІРЦ більше 5 років стажу)				Експериментальна група дослідження (фахівці СЗЗСО/НРЦ більше 5 років стажу)			
	Високий рівень	Достатній рівень	Середній рівень	Низький рівень	Високий рівень	Достатній рівень	Середній рівень	Низький рівень
	%/ Осіб	%/ Осіб	%/ Осіб	%/ Осіб	%/ Осіб	%/ Осіб	%/ Осіб	%/ Осіб
Мотиви власної праці	43,9/18	34,1/14	17,1/7	4,9/2	43,2/16	35,2/13	16,2/6	5,4/2
Мотиви соціальної значущості праці	22,0/9	46,3/19	31,7/13	0/0	18,9/7	43,3/16	37,8/14	0/0
Мотиви самоствердження в праці	39,0/16	39,0/16	19,6/8	2,4/1	27,1/10	45,9/17	24,3/9	2,7/1
Мотиви професійної майстерності	58,5/24	34,2/14	7,3/3	0/0	48,6/18	43,3/16	10,8/4	0/0

ІРЦ – інклюзивно-ресурсні центри; СЗЗСО/НРЦ – спеціальні заклади загальної середньої освіти; НРЦ – навчально-реабілітаційні центри

Таблиця В. 3

**Результати експериментального дослідження технічного компоненту III у фахівців
м. 5 р. с.**

Показники технічного компоненту III	Експериментальна група дослідження (фахівці (консультанти) ІРЦ менше 5 років стажу)				Експериментальна група дослідження (фахівці СЗЗСО /НРЦ менше 5 років стажу)			
	Високий рівень	Достатній рівень	Середній рівень	Низький рівень	Високий рівень	Достатній рівень	Середній рівень	Низький рівень
	%/ Осіб	%/ Осіб	%/ Осіб	%/ Осіб	%/ Осіб	%/ Осіб	%/ Осіб	%/ Осіб
Схильність до досягнення високих результатів	34,8/8	39,1/9	26,1/6	0/0	0/0	21,7/5	69,6/16	8,7/2
Схильність до перемоги	30,4/7	30,4/7	34,8/8	4,4/1	4,4/1	26,1/6	56,4/13	13,1/3
Здатність бути кращим за інших	30,4/7	43,5/10	26,1/6	0/0	17,4/4	52,2/12	26,1/6	4,4/1
Орієнтація на конкретні цілі та готовність докладати значних зусиль для їх досягнення	26,1/6	26,1/6	39,1/9	8,7/2	13,1/3	26,1/6	39,1/9	21,7/5
Здатність ставити перед собою складні завдання, які вимагають значних зусиль і часу для їх виконання	30,4/7	17,4/4	39,1/9	13,1/3	43,5/10	21,7/5	26,1/6	8,7/2
Висока працездатність	30,4/7	30,4/7	39,1/9	0/0	47,9/11	34,8/8	17,4/4	0/0
Важливість досягнення мети	30,4/7	47,9/11	21,7/5	0/0	0/0	21,7/5	56,4/13	21,7/5
Віра у свої сили і можливості	30,4/7	47,9/11	21,7/5	0/0	0/0	26,1/6	69,6/16	4,4/1
Здатність справлятися зі стресовими ситуаціями	21,7/5	26,1/6	39,1/9	13,1/3	43,5/10	21,7/5	21,7/5	13,1/3
Здатність до постійного вдосконалення і навчання	17,4/4	43,5/10	39,1/9	0/0	39,1/9	34,8/8	21,7/5	4,4/1

ІРЦ – інклюзивно-ресурсні центри; СЗЗСО – спеціальні заклади загальної середньої освіти; НРЦ – навчально-реабілітаційні центри

Таблиця В. 4

Результати експериментального дослідження технічного компоненту ІІ у фахівців

б. 5 р. с.

Показники технічного компоненту ІІ	Експериментальна група дослідження (фахівці (консультанти) ІРЦ більше 5 років стажу)				Експериментальна група дослідження (фахівці СЗЗСО /НРЦ більше 5 років стажу)			
	Високий рівень	Достатній рівень	Середній рівень	Низький рівень	Високий рівень	Достатній рівень	Середній рівень	Низький рівень
	%/Осіб	%/Осіб	%/Осіб	%/Осіб	%/Осіб	%/Осіб	%/Осіб	%/Осіб
Схильність до досягнення високих результатів	41,4/17	44,0/18	14,6/6	0/0	35,1/13	45,9/17	18,9/7	0/0
Схильність до перемоги	24,4/10	39,0/16	31,7/13	4,9/2	24,3/9	40,5/15	29,7/11	5,4/2
Здатність бути кращим за інших	34,1/14	46,3/19	17,1/7	2,4/1	27,0/10	51,4/19	18,9/7	2,7/1
Орієнтація на конкретні цілі та готовність докладати значних зусиль для їх досягнення	34,1/14	34,1/14	29,3/12	2,4/1	32,4/12	32,4/12	32,4/12	2,7/1
Здатність ставити перед собою складні завдання, які вимагають значних зусиль і часу для їх виконання	36,6/15	36,6/15	22,1/9	4,9/2	37,8/14	35,1/13	21,6/8	5,4/2
Висока працездатність	41,4/17	44,0/18	14,6/6	0/0	37,8/14	45,9/17	16,2/6	0/0
Важливість досягнення мети	48,8/20	39,0/16	9,6/4	0/0	37,8/14	48,6/18	13,5/5	0/0
Віра у свої сили і можливості	44,0/18	56,1/23	0/0	0/0	40,5/15	56,8/21	2,7/1	0/0
Здатність справлятися зі стресовими ситуаціями	39,0/16	34,1/14	17,1/7	9,6/4	37,8/14	35,1/13	16,2/6	10,8/4
Здатність до постійного вдосконалення і навчання	39,0/16	41,4/17	14,6/6	2,4/1	37,8/14	40,5/15	18,9/7	2,7/1

ІРЦ – інклюзивно-ресурсні центри; СЗЗСО – спеціальні заклади загальної середньої освіти; НРЦ – навчально-реабілітаційні центри

Таблиця В. 5

Результати експериментального дослідження міжособистісного компоненту III у фахівців м. 5 р. с.

Показники міжособистісного компоненту III	Експериментальна група дослідження (фахівці (консультанти) ІРЦ менше 5 років стажу)				Експериментальна група дослідження (фахівці СЗЗСО /НРЦ менше 5 років стажу)			
	Високий рівень	Достатній рівень	Середній рівень	Низький рівень	Високий рівень	Достатній рівень	Середній рівень	Низький рівень
	%/Осіб	%/Осіб	%/Осіб	%/Осіб	%/Осіб	%/Осіб	%/Осіб	%/Осіб
Легкі у спілкуванні	34,8/8	21,7/5	43,5/10	0/0	4,3/1	26,1/6	52,2/12	17,4/4
Високий рівень агресивності	0/0	34,8/8	65,2/15	0/0	0/0	13,1/3	60,9/14	26,1/6
Тенденція до лідерства	21,7/5	39,1/9	39,1/9	0/0	4,3/1	39,1/9	39,1/9	17,4/4
Здатність бути у центрі уваги	21,7/5	47,8/11	30,4/7	0/0	43,5/10	56,5/13	0/0	0/0
Здатність легко зав'язувати контакти	21,7/5	47,8/11	30,4/7	0/0	8,7/2	39,1/9	43,5/10	8,7/2
Імпульсивність	4,3/1	52,2/12	43,5/10	0/0	4,3/1	47,8/11	34,8/8	13,1/3
Відкритість	4,3/1	56,5/12	39,1/9	0/0	17,4/4	65,2/15	17,4/4	0/0
Контактність	26,1/6	43,5/10	30,4/7	0/0	4,3/1	39,1/9	39,1/9	17,4/4
Схильність судити людей за зовнішнім виглядом	4,3/1	82,6/19	13,1/3	0/0	4,3/1	60,9/14	8,7/2	26,1/6
Спрямованість на світ власних переживань	4,3/1	43,5/10	52,2/12	0/0	0/0	34,8/8	43,5/10	21,7/5
Малоконтактність	0/0	13,1/3	21,7/5	65,2/15	0/0	4,3/1	30,4/7	65,2/15
Здатність бути мовчазним	4,3/1	43,5/10	17,4/4	34,8/8	0/0	52,2/12	13,1/3	34,8/8
Схильність важко заводити нові знайомства	0/0	26,1/6	56,5/13	17,4/4	0/0	17,4/4	56,5/13	26,1/6
Здатність до ризику	4,3/1	47,8/11	47,8/11	0/0	0/0	43,5/10	39,1/9	17,4/4
Здатність переживати розрив старих зв'язків	0/0	39,1/9	60,9/14	0/0	0/0	34,8/8	43,5/10	21,7/5
Схильність розглядати варіанти програшу і виграшу	8,7/2	43,5/10	47,8/11	0/0	0/0	34,8/8	30,4/7	34,8/8
Рівень тривожності і ригідності	4,3/1	39,1/9	56,5/13	0/0	0/0	43,5/10	34,8/8	21,7/5
Здатність до амбіверсії (домінування якоїсь залежить від того, наскільки сильний вплив із-зовні (екстраверсія) або настроїв (інтроверсія).	17,4/4	34,8/8	47,8/11	0/0	26,1/6	56,5/13	17,4/4	0/0

ІРЦ – інклюзивно-ресурсні центри; СЗЗСО – спеціальні заклади загальної середньої освіти; НРЦ – навчально-реабілітаційні центри

Таблиця В. 6

**Результати експериментального дослідження міжособистісного компоненту ІІ
у фахівців б. 5 р. с.**

Показники міжособистісного компоненту	Експериментальна група дослідження (фахівці (консультанти) ІРЦ більше 5 років стажу)				Експериментальна група дослідження (фахівці СЗЗСО /НРЦ більше 5 років стажу)			
	Високий рівень	Достатній рівень	Середній рівень	Низький рівень	Високий рівень	Достатній рівень	Середній рівень	Низький рівень
	%/ Осіб	%/ Осіб	%/ Осіб	%/ Осіб	%/ Осіб	%/ Осіб	%/ Осіб	%/ Осіб
Легкі у спілкуванні	53,7/22	36,6/15	9,8/4	0/0	45,9/17	40,5/15	13,5/5	0/0
Високий рівень агресивності	2,4/1	39,0/16	58,5/24	0/0	5,4/2	43,2/16	51,4/19	0/0
Тенденція до лідерства	43,9/18	41,5/17	14,6/6	0/0	45,9/17	37,8/14	16,2/6	0/0
Здатність бути у центрі уваги	51,2/21	48,8/20	0/0	0/0	51,4/19	45,9/17	2,7/1	0/0
Здатність легко зав'язувати контакти	48,8/20	46,3/19	4,9/2	0/0	37,8/14	54,1/20	8,1/3	0/0
Імпульсивність	9,8/4	53,7/22	36,6/15	0/0	8,1/3	62,2/23	29,7/11	0/0
Відкритість	17,1/7	68,3/28	14,6/6	0/0	10,8/4	73,1/27	16,2/6	0/0
Контактність	41,5/17	48,8/20	9,8/4	0/0	35,1/13	51,4/19	13,5/5	0/0
Схильність судити людей за зовнішнім виглядом	29,3/12	65,9/27	4,9/2	0/0	21,6/8	70,3/26	8,1/3	0/0
Спрямованість на світ власних переживань	17,1/7	36,6/15	46,3/19	0/0	18,9/7	43,2/16	37,8/14	0/0
Малоконтактність	0/0	2,4/1	36,6/15	61,1/25	0/0	5,4/2	37,8/14	54,1/20
Здатність бути мовчазним	4,9/2	56,1/23	19,5/8	19,5/8	5,4/2	56,8/21	10,8/4	27,0/10
Схильність важко заводити нові знайомства	0/0	31,7/13	58,5/24	9,8/4	0/0	29,7/11	54,1/20	10,8/4
Здатність до ризику	14,6/6	65,9/27	19,5/8	0/0	10,8/4	59,5/22	29,7/11	0/0
Здатність переживати розрив старих зв'язків	4,9/2	48,8/20	46,3/19	0/0	5,4/2	45,9/17	48,6/18	0/0
Схильність розглядати варіанти програшу і виграшу	22,1/9	56,1/23	22,1/9	0/0	16,2/6	54,1/20	29,7/11	0/0
Рівень тривожності і ригідності	14,6/6	75,6/31	9,8/4	0/0	16,2/6	70,3/26	13,5/5	0/0
Здатність до амбіверсії (домінування якоїсь залежить від того, наскільки сильний вплив із- зовні (екстраверсія) або настроїв (інтроверсія).	36,6/15	53,7/22	9,8/4	0/0	27,0/10	51,4/19	21,6/8	0/0

ІРЦ – інклюзивно-ресурсні центри; СЗЗСО – спеціальні заклади загальної середньої освіти; НРЦ – навчально-реабілітаційні центри

Таблиця В. 7

Результати експериментального дослідження контекстуального компоненту III у фахівців м. 5 р. с.

Показники контекстуального компоненту III	Експериментальна група дослідження (фахівці (консультанти) ІРЦ менше 5 років стажу)				Експериментальна група дослідження (фахівці СЗЗСО /НРЦ менше 5 років стажу)			
	Високий рівень	Достатній рівень	Середній рівень	Низький рівень	Високий рівень	Достатній рівень	Середній рівень	Низький рівень
	%/Осіб	%/Осіб	%/Осіб	%/Осіб	%/Осіб	%/Осіб	%/Осіб	%/Осіб
Стійкість поведінки	43,5/10	30,4/7	26,1/6	0/0	4,3/1	52,2/12	34,8/8	8,7/2
Схильність за доцільне змінюватися залежно від ситуації	0/0	43,5/10	56,5/13	0/0	0/0	30,4/7	65,2/15	4,3/1
Здатність до широкого розкриття у спілкуванні (прямоплінійність)	30,4/7	30,4/7	34,8/8	4,3/1	0/0	21,7/5	39,1/9	39,1/9
Схильність до щирості (не витримані в своїх емоційних виявах)	8,7/2	56,5/13	34,8/8	0/0	4,3/1	21,7/5	60,9/14	13,1/3
Здатність зважати на оточення	0/0	60,9/14	34,8/8	4,3/1	0/0	47,8/11	34,8/8	17,4/4
Легко входить в будь-яку роль, гнучко реагує на зміну ситуації	34,8/8	43,5/10	21,7/5	0/0	34,8/8	39,1/9	26,1/6	0/0
Схильність відчувати та передбачати враження, яке справляє на оточення	26,1/6	39,1/9	34,8/8	0/0	4,3/1	52,2/12	43,5/10	0/0

ІРЦ – інклюзивно-ресурсні центри; СЗЗСО – спеціальні заклади загальної середньої освіти; НРЦ – навчально-реабілітаційні центри

Таблиця В. 8

Результати експериментального дослідження контекстуального компоненту III у фахівців б. 5 р. с.

Показники контекстуального компоненту III	Експериментальна група дослідження (фахівці (консультанти) ІРЦ більше 5 років стажу)				Експериментальна група дослідження (фахівці СЗЗСО /НРЦ більше 5 років стажу)			
	Високий рівень	Достатній рівень	Середній рівень	Низький рівень	Високий рівень	Достатній рівень	Середній рівень	Низький рівень
	%/Осіб	%/Осіб	%/Осіб	%/Осіб	%/Осіб	%/Осіб	%/Осіб	%/Осіб
Стійкість поведінки	17,1/7	63,4/26	19,5/8	0/0	18,9/7	62,2/23	18,9/7	0/0
Схильність за доцільне змінюватися залежно від ситуації	19,5/8	46,3/19	34,1/14	0/0	0/0	59,5/22	40,5/15	0/0
Здатність до широкого розкриття у спілкуванні (прямоплінійність)	19,5/8	53,7/22	24,4/10	2,4/1	10,8/4	59,5/22	27,1/10	2,7/1
Схильність до щирості (не витримані в своїх емоційних виявах)	7,3/3	51,2/21	41,5/17	0/0	2,7/1	67,6/25	29,7/11	0/0
Здатність зважати на оточення	2,4/1	73,2/30	17,1/7	7,3/3	0/0	64,9/24	24,3/9	10,8/4
Легко входить в будь-яку роль, гнучко реагує на зміну ситуації	26,8/11	56,1/23	17,1/7	0/0	29,7/11	43,2/16	27,1/10	0/0
Схильність відчувати та передбачати враження, яке справляє на оточення	7,3/3	68,3/28	24,4/10	0/0	5,4/2	56,8/21	37,8/14	0/0

ІРЦ – інклюзивно-ресурсні центри; СЗЗСО – спеціальні заклади загальної середньої освіти; НРЦ – навчально-реабілітаційні центри

Таблиця В. 9

**Результати експериментального дослідження адаптивного компоненту III у
фахівців м. 5 р. с.**

Показники адаптивного компоненту III	Експериментальна група дослідження (фахівці (консультанти) ІРЦ менше 5 років стажу)				Експериментальна група дослідження (фахівці СЗЗСО /НРЦ менше 5 років стажу)			
	Високий рівень	Достатній рівень	Середній рівень	Низький рівень	Високий рівень	Достатній рівень	Середній рівень	Низький рівень
	%/Осіб	%/Осіб	%/Осіб	%/Осіб	%/Осіб	%/Осіб	%/Осіб	%/Осіб
Прийомованість/неприсомованість до умов навколишнього соціального середовища	43,5/10	30,4/7	26,1/6	0/0	8,7/2	65,2/15	26,1/6	0/0
Збереження здатності до подальшого розвитку і змін	39,1/9	43,5/10	17,4/4	0/0	4,3/1	65,2/15	30,4/7	0/0
Здатність змінювати звички/формувати нові навички	30,4/7	52,2/12	17,4/4	0/0	4,3/1	65,2/15	30,4/7	0/0
Здатність розвивати уміння, що допомагають в нових умовах	17,4/4	65,2/15	17,4/4	0/0	0/0	4,3/1	43,5/10	52,2/12
Схильність до соціально-психологічної гнучкості зі зміною ситуації	39,1/9	30,4/7	30,4/7	0/0	4,3/1	65,2/15	30,4/7	0/0
Схильність продовжувати жити так, як жили раніше (відставання від соціального оточення, зазнає багато труднощів)	13,1/3	4,3/1	43,5/10	39,1/9	8,7/2	8,7/2	13,1/3	69,6/16

ІРЦ – інклюзивно-ресурсні центри; СЗЗСО – спеціальні заклади загальної середньої освіти; НРЦ – навчально-реабілітаційні центри

Таблиця В. 10

**Результати експериментального дослідження адаптивного компоненту III у
фахівців б. 5 р. с.**

Показники адаптивного компоненту	Експериментальна група дослідження (фахівці (консультанти) ІРЦ більше 5 років стажу)				Експериментальна група дослідження (фахівці СЗЗСО /НРЦ більше 5 років стажу)			
	Високий рівень	Достатній рівень	Середній рівень	Низький рівень	Високий рівень	Достатній рівень	Середній рівень	Низький рівень
	%/Осіб	%/Осіб	%/Осіб	%/Осіб	%/Осіб	%/Осіб	%/Осіб	%/Осіб
Прийомованість/неприсомованість до умов навколишнього соціального середовища	12,2/5	65,9/27	22,1/9	0/0	5,4/2	67,6/25	27,0/10	0/0
Збереження здатності до подальшого розвитку і змін	14,6/6	68,3/28	17,1/7	0/0	2,7/1	75,7/28	21,6/8	0/0
Здатність змінювати звички/формувати нові навички	14,6/6	68,3/28	17,1/7	0/0	2,7/1	70,3/26	27,0/10	0/0
Здатність розвивати уміння, що допомагають в нових умовах	14,6/6	68,3/28	17,1/7	0/0	2,7/1	70,3/26	27,0/10	0/0
Схильність до соціально-психологічної гнучкості зі зміною ситуації	14,6/6	68,3/28	17,1/7	0/0	2,7/1	57,8/21	40,5/15	0/0
Схильність продовжувати жити так, як жили раніше (відставання від соціального оточення, зазнає багато труднощів)	9,8/4	4,9/2	43,9/18	41,5/17	10,8/4	5,4/2	35,1/13	48,6/18

ІРЦ – інклюзивно-ресурсні центри; СЗЗСО – спеціальні заклади загальної середньої освіти; НРЦ – навчально-реабілітаційні центри

Таблиця В. 11

**Результати експериментального дослідження творчого компоненту III у
фахівців м. 5 р. с.**

Показники творчого компоненту III	Експериментальна група дослідження (фахівці (консультанти) ІРЦ менше 5 років стажу)				Експериментальна група дослідження (фахівці СЗЗСО /НРЦ менше 5 років стажу)			
	Високий рівень	Достатній рівень	Середній рівень	Низький рівень	Високий рівень	Достатній рівень	Середній рівень	Низький рівень
	%/ Осіб	%/ Осіб	%/ Осіб	%/ Осіб	%/ Осіб	%/ Осіб	%/ Осіб	%/ Осіб
Культурні норми та цінності	47,8/11	26,1/6	26,1/6	0/0	0/0	56,5/13	39,1/9	4,3/1
Гнучкість	30,4/7	52,2/12	13,1/3	4,3/1	0/0	52,2/12	34,8/8	13,1/3
Оригінальність	13,1/3	69,6/16	17,4/4	0/0	0/0	56,5/13	39,1/9	4,3/1
Швидкість переключення	21,7/5	60,9/14	8,7/2	8,7/2	0/0	43,5/10	43,5/10	13,1/3
Нестандартність мислення	26,1/6	52,2/12	21,7/5	0/0	0/0	43,5/10	56,5/13	0/0
Здатність до винахідництва, конструктивної діяльності	34,8/8	34,8/8	26,1/6	4,3/1	26,1/6	43,5/10	26,1/6	4,3/1

ІРЦ – інклюзивно-ресурсні центри; СЗЗСО – спеціальні заклади загальної середньої освіти; НРЦ – навчально-реабілітаційні центри

Таблиця В. 12

**Результати експериментального дослідження творчого компоненту III у
фахівців б. 5 р. с.**

Показники творчого компоненту III	Експериментальна група дослідження (фахівці (консультанти) ІРЦ більше 5 років стажу)				Експериментальна група дослідження (фахівці СЗЗСО /НРЦ більше 5 років стажу)			
	Високий рівень	Достатній рівень	Середній рівень	Низький рівень	Високий рівень	Достатній рівень	Середній рівень	Низький рівень
	%/ Осіб	%/ Осіб	%/ Осіб	%/ Осіб	%/ Осіб	%/ Осіб	%/ Осіб	%/ Осіб
Культурні норми та цінності	29,3/12	53,7/22	17,1/7	0/0	8,1/3	70,3/26	21,6/8	0/0
Гнучкість	19,5/8	63,4/26	9,8/4	7,3/3	8,1/3	67,6/25	13,5/5	10,8/4
Оригінальність	14,6/6	68,3/28	17,1/7	0/0	2,7/1	73,1/27	24,3/9	0/0
Швидкість переключення	29,3/12	53,7/22	12,2/5	4,9/2	13,5/5	59,5/22	18,9/7	8,1/3
Нестандартність мислення	29,3/12	53,7/22	17,1/7	0/0	18,9/7	56,6/21	24,3/9	0/0
Здатність до винахідництва, конструктивної діяльності	41,5/17	41,5/17	14,6/6	2,4/1	21,6/8	43,2/16	24,3/9	10,8/4

ІРЦ – інклюзивно-ресурсні центри; СЗЗСО – спеціальні заклади загальної середньої освіти; НРЦ – навчально-реабілітаційні центри

Таблиця В. 13

**Результати експериментального дослідження акмеологічного компоненту III у
фахівців м. 5 р. с.**

Показники акмеологічного компоненту III	Експериментальна група дослідження (фахівці (консультанти) ІРЦ менше 5 років стажу)				Експериментальна група дослідження (фахівці СЗЗСО /НРЦ менше 5 років стажу)			
	Високий рівень	Достатній рівень	Середній рівень	Низький рівень	Високий рівень	Достатній рівень	Середній рівень	Низький рівень
	%/ Осіб	%/ Осіб	%/ Осіб	%/ Осіб	%/ Осіб	%/ Осіб	%/ Осіб	%/ Осіб
Готовність до саморозвитку	43,4/10	30,4/7	26,1/6	0/0	4,3/1	47,8/11	43,4/10	4,3/1
Бажання знати себе	34,8/8	60,9/14	4,3/1	0/0	0/0	34,8/8	65,2/15	0/0
Здатність самоудосконалюватися (можу самоудосконалюватися, але не хочу знати себе; хочу знати себе і не можу змінитися; не хочу знати себе і не хочу змінюватися; хочу знати себе, але не можу себе змінити)	30,4/7	34,8/8	34,8/8	0/0	39,1/9	21,7/5	34,8/8	4,3/1

ІРЦ – інклюзивно-ресурсні центри; СЗЗСО – спеціальні заклади загальної середньої освіти; НРЦ – навчально-реабілітаційні центри

Таблиця В. 14

**Результати експериментального дослідження акмеологічного компоненту III у
фахівців б. 5 р. с.**

Показники акмеологічного компоненту III	Експериментальна група дослідження (фахівці (консультанти) ІРЦ більше 5 років стажу)				Експериментальна група дослідження (фахівці СЗЗСО /НРЦ більше 5 років стажу)			
	Високий рівень	Достатній рівень	Середній рівень	Низький рівень	Високий рівень	Достатній рівень	Середній рівень	Низький рівень
	%/ Осіб	%/ Осіб	%/ Осіб	%/ Осіб	%/ Осіб	%/ Осіб	%/ Осіб	%/ Осіб
Готовність до саморозвитку	46,3/19	34,1/14	14,6/6	4,9/2	56,6/21	32,4/12	10,8/4	0/0
Бажання знати себе	22,0/9	43,9/18	34,1/14	0/0	27,0/10	45,9/17	27,0/10	0/0
Здатність самоудосконалюватися (можу самоудосконалюватися, але не хочу знати себе; хочу знати себе і не можу змінитися; не хочу знати себе і не хочу змінюватися; хочу знати себе, але не можу себе змінити)	39,0/16	39,0/16	19,5/8	2,4/1	35,1/13	45,9/17	16,2/6	2,7/1

ІРЦ – інклюзивно-ресурсні центри; СЗЗСО – спеціальні заклади загальної середньої освіти; НРЦ – навчально-реабілітаційні центри

Таблиця В. 15

Результати експериментального дослідження аутопсихологічного компоненту III у фахівців м. 5 р. с.

Показники аутопсихологічного компоненту III	Експериментальна група дослідження (фахівці (консультанти) ІРЦ менше 5 років стажу)				Експериментальна група дослідження (фахівці СЗЗСО /НРЦ менше 5 років стажу)			
	Високий рівень	Достатній рівень	Середній рівень	Низький рівень	Високий рівень	Достатній рівень	Середній рівень	Низький рівень
	%/Осіб	%/Осіб	%/Осіб	%/Осіб	%/Осіб	%/Осіб	%/Осіб	%/Осіб
Самовіддача фахівця	26,1/6	39,1/9	34,8/8	0/0	34,8/8	30,4/7	34,8/8	0/0
Самовираженість професійної діяльності	34,8/8	39,1/9	26,1/6	0/0	0/0	26,1/6	65,2/15	8,7/2
Саморозкриття потенціалу	43,5/10	30,4/7	26,1/6	0/0	0/0	47,8/11	47,8/11	4,3/1
Самоствердження у професійній діяльності	39,1/9	34,8/8	26,1/6	0/0	26,1/6	26,1/6	43,5/10	4,3/1
Правильний/неправильний професійний вибір	21,7/5	52,2/12	26,1/6	4,3/1	0/0	34,8/8	52,2/12	13,0/3
Наявність улюбленої справи	21,7/5	43,5/10	30,4/7	4,3/1	0/0	26,1/6	47,8/11	26,1/6
Вірність своєму покликанню і обов'язку	13,0/3	39,1/9	34,8/8	13,0/3	0/0	34,8/8	26,1/6	39,1/9

ІРЦ – інклюзивно-ресурсні центри; СЗЗСО – спеціальні заклади загальної середньої освіти; НРЦ – навчально-реабілітаційні центри

Таблиця В. 16

Результати експериментального дослідження аутопсихологічного компоненту III у фахівців б. 5 р. с.

Показники аутопсихологічного компоненту III	Експериментальна група дослідження (фахівці (консультанти) ІРЦ більше 5 років стажу)				Експериментальна група дослідження (фахівці СЗЗСО /НРЦ більше 5 років стажу)			
	Високий рівень	Достатній рівень	Середній рівень	Низький рівень	Високий рівень	Достатній рівень	Середній рівень	Низький рівень
	%/осіб	%/осіб	%/Осіб	%/Осіб	%/осіб	%/Осіб	%/осіб	%/осіб
Самовіддача фахівця	43,9/18	31,7/13	14,6/6	9,8/4	21,6/8	51,4/19	27,0/10	0/0
Самовираженість професійної діяльності	43,9/18	31,7/13	14,6/6	9,8/4	21,6/8	45,9/17	29,7/11	2,7/1
Саморозкриття потенціалу	43,9/18	31,7/13	14,6/6	9,8/4	18,9/7	51,4/19	27,0/10	2,7/1
Самоствердження у професійній діяльності	43,9/18	31,7/13	14,6/6	9,8/4	13,5/5	48,6/18	35,1/13	2,7/1
Правильний/неправильний професійний вибір	43,9/18	31,7/13	14,6/6	9,8/4	16,2/6	48,6/18	27,0/10	8,1/3
Наявність улюбленої справи	65,9/27	12,2/5	17,1/7	4,9/2	13,5/5	56,8/21	24,3/9	5,4/2
Вірність своєму покликанню і обов'язку	46,3/19	39,0/16	14,6/6	0/0	13,5/5	45,9/17	27,0/10	13,5/5

ІРЦ – інклюзивно-ресурсні центри; СЗЗСО – спеціальні заклади загальної середньої освіти; НРЦ – навчально-реабілітаційні центри

ДОДАТОК Д

Таблиця Д. 1

Порівняння показників мотиваційного компоненту дослідження фахівців (консультантів) ІРЦ менше 5 років стажу до та після формувального експерименту

Показники мотиваційного компоненту	Експериментальна група дослідження (фахівці (консультанти) ІРЦ менше 5 років стажу)				Експериментальна група дослідження (фахівці (консультанти) ІРЦ менше 5 років стажу)			
	До формувального експерименту				Після формувального експерименту			
	Високий рівень	Достатній рівень	Середній рівень	Низький рівень	Високий рівень	Достатній рівень	Середній рівень	Низький рівень
	%/ Осіб	%/ Осіб	%/ Осіб	%/ Осіб	%/ Осіб	%/ Осіб	%/ Осіб	%/ Осіб
Мотиви власної праці	52,2/12	26,1/6	21,7/5	0/0	78,0/32	17,1/7	4,9/2	0/0
Мотиви соціальної значущості праці	30,4/7	39,2/9	30,4/7	0/0	68,3/28	31,7/13	0/0	0/0
Мотиви самоствердження в праці	30,4/7	39,2/9	21,7/5	8,7/2	78,0/32	19,5/8	2,4/1	0/0
Мотиви професійної майстерності	52,2/12	34,8/8	13,0/3	0/0	92,7/38	7,3/3	0/0	0/0

Таблиця Д. 2

Порівняння показників мотиваційного компоненту дослідження фахівців (консультантів) ІРЦ більше 5 років стажу до та після формувального експерименту

Показники мотиваційного компоненту	Експериментальна група дослідження (фахівці (консультанти) ІРЦ більше 5 років стажу)				Експериментальна група дослідження (фахівці (консультанти) ІРЦ більше 5 років стажу)			
	До формувального експерименту				Після формувального експерименту			
	Високий рівень	Достатній рівень	Середній рівень	Низький рівень	Високий рівень	Достатній рівень	Середній рівень	Низький рівень
	%/ Осіб	%/ Осіб	%/ Осіб	%/ Осіб	%/ Осіб	%/ Осіб	%/ Осіб	%/ Осіб
Мотиви власної праці	43,9/18	34,1/14	17,1/7	4,9/2	78,3/18	21,7/5	0/0	0/0
Мотиви соціальної значущості праці	22,0/9	46,3/19	31,7/13	0/0	69,6/16	30,4/7	0/0	0/0
Мотиви самоствердження в праці	39,0/16	39,0/16	19,6/8	2,4/1	69,6/16	21,7/5	8,7/2	0/0
Мотиви професійної майстерності	58,5/24	34,2/14	7,3/3	0/0	82,6/19	17,4/4	0/0	0/0

Таблиця Д. 3

**Порівняння показників технічного компоненту дослідження фахівців
(консультантів) ІРЦ менше 5 років стажу до та після формувального експерименту**

Показники технічного компоненту	Експериментальна група дослідження (фахівці (консультанти) ІРЦ менше 5 років стажу)				Експериментальна група дослідження (фахівці (консультанти) ІРЦ менше 5 років стажу)			
	До формувального експерименту				Після формувального експерименту			
	Високий рівень	Достатній рівень	Середній рівень	Низький рівень	Високий рівень	Достатній рівень	Середній рівень	Низький рівень
	%/ Осіб	%/ Осіб	%/ Осіб	%/ Осіб	%/ Осіб	%/ Осіб	%/ Осіб	%/ Осіб
Схильність до досягнення високих результатів	34,8/8	39,1/9	26,1/6	0/0	85,4/35	14,6/6	0/0	0/0
Схильність до перемоги	30,4/7	30,4/7	34,8/8	4,4/1	65,9/27	29,3/12	4,9/2	0/0
Здатність бути кращим за інших	30,4/7	43,5/10	26,1/6	0/0	80,5/33	17,1/7	2,4/1	0/0
Орієнтація на конкретні цілі та готовність докладати значних зусиль для їх досягнення	26,1/6	26,1/6	39,1/9	8,7/2	68,3/28	29,3/12	2,4/1	0/0
Здатність ставити перед собою складні завдання, які вимагають значних зусиль і часу для їх виконання	30,4/7	17,4/4	39,1/9	13,1/3	73,2/30	22,0/9	4,9/2	0/0
Висока працездатність	30,4/7	30,4/7	39,1/9	0/0	85,4/35	14,6/6	0/0	0/0
Важливість досягнення мети	30,4/7	47,9/11	21,7/5	0/0	90,2/37	9,8/4	0/0	0/0
Віра у свої сили і можливості	30,4/7	47,9/11	21,7/5	0/0	100/41	0/0	0/0	0/0
Здатність справлятися зі стресовими ситуаціями	21,7/5	26,1/6	39,1/9	13,1/3	73,2/30	17,1/7	9,8/4	0/0
Здатність до постійного вдосконалення і навчання	17,4/4	43,5/10	39,1/9	0/0	80,5/33	17,1/7	2,4/1	0/0

Таблиця Д. 4

**Порівняння показників технічного компоненту дослідження фахівців
(консультантів) ІРЦ більше 5 років стажу до та після формувального експерименту**

Показники технічного компоненту	Експериментальна група дослідження (фахівці (консультанти) ІРЦ більше 5 років стажу)				Експериментальна група дослідження (фахівці (консультанти) ІРЦ більше 5 років стажу)			
	До формувального експерименту				Після формувального експерименту			
	Високий рівень	Достатній рівень	Середній рівень	Низький рівень	Високий рівень	Достатній рівень	Середній рівень	Низький рівень
	%/ Осіб	%/ Осіб	%/ Осіб	%/ Осіб	%/ Осіб	%/ Осіб	%/ Осіб	%/ Осіб
Схильність до досягнення високих результатів	41,4/17	44,0/18	14,6/6	0/0	73,9/17	26,1/6	0/0	0/0
Схильність до перемоги	24,4/10	39,0/16	31,7/13	4,9/2	60,9/14	34,8/8	4,3/1	0/0
Здатність бути кращим за інших	34,1/14	46,3/19	17,1/7	2,4/1	73,9/17	26,1/6	0/0	0/0
Орієнтація на конкретні цілі та готовність докладати значних зусиль для їх досягнення	34,1/14	34,1/14	29,3/12	2,4/1	52,2/12	39,1/9	8,7/2	0/0
Здатність ставити перед собою складні завдання, які вимагають значних зусиль і часу для їх виконання	36,6/15	36,6/15	22,1/9	4,9/2	47,8/11	39,1/9	13,0/3	0/0
Висока працездатність	41,4/17	44,0/18	14,6/6	0/0	60,9/14	39,1/9	0/0	0/0
Важливість досягнення мети	48,8/20	39,0/16	9,6/4	0/0	78,3/18	21,7/5	0/0	0/0
Віра у свої сили і можливості	44,0/18	56,1/23	0/0	0/0	78,3/18	21,7/5	0/0	0/0
Здатність справлятися зі стресовими ситуаціями	39,0/16	34,1/14	17,1/7	9,6/4	47,8/11	39,1/9	13,0/3	0/0
Здатність до постійного вдосконалення і навчання	39,0/16	41,4/17	14,6/6	2,4/1	60,9/14	39,1/9	0/0	0/0

Таблиця Д. 5

**Порівняння показників міжособистісного компоненту дослідження фахівців
(консультантів) ІРЦ менше 5 років стажу до та після формувального експерименту**

Показники міжособистісного компоненту	Експериментальна група дослідження (фахівці (консультанти) ІРЦ менше 5 років стажу)				Експериментальна група дослідження (фахівці (консультанти) ІРЦ менше 5 років стажу)			
	До формувального експерименту				Після формувального експерименту			
	Високий рівень	Достатній рівень	Середній рівень	Низький рівень	Високий рівень	Достатній рівень	Середній рівень	Низький рівень
	%/ Осіб	%/ Осіб	%/ Осіб	%/ Осіб	%/ Осіб	%/ Осіб	%/ Осіб	%/ Осіб
Легкі у спілкуванні	34,8/8	21,7/5	43,5/10	0/0	90,2/37	9,8/4	0/0	0/0
Високий рівень агресивності	0/0	34,8/8	65,2/15	0/0	41,5/17	58,5/24	0/0	0/0
Тенденція до лідерства	21,7/5	39,1/9	39,1/9	0/0	85,4/35	14,6/6	0/0	0/0
Здатність бути у центрі уваги	21,7/5	47,8/11	30,4/7	0/0	100/41	0/0	0/0	0/0
Здатність легко зав'язувати контакти	21,7/5	47,8/11	30,4/7	0/0	95,1/39	4,9/2	0/0	0/0
Імпульсивність	4,3/1	52,2/12	43,5/10	0/0	63,4/26	36,6/15	0/0	0/0
Відкритість	4,3/1	56,5/12	39,1/9	0/0	80,5/33	19,5/8	0/0	0/0
Контактність	26,1/6	43,5/10	30,4/7	0/0	87,8/36	12,2/5	0/0	0/0
Схильність судити людей за зовнішнім виглядом	4,3/1	82,6/19	13,1/3	0/0	95,1/39	4,9/2	0/0	0/0
Спрямованість на світ власних переживань	4,3/1	43,5/10	52,2/12	0/0	53,7/22	46,3/19	0/0	0/0
Малоконтактність	0/0	13,1/3	21,7/5	65,2/15	2,4/1	36,6/15	61,0/25	0/0
Здатність бути мовчазним	4,3/1	43,5/10	17,4/4	34,8/8	56,1/23	24,4/10	19,5/8	0/0
Схильність важко заводити нові знайомства	0/0	26,1/6	56,5/13	17,4/4	29,3/12	58,5/24	12,2/5	0/0
Здатність до ризику	4,3/1	47,8/11	47,8/11	0/0	78,0/32	22,0/9	0/0	0/0
Здатність переживати розрив старих зв'язків	0/0	39,1/9	60,9/14	0/0	48,8/20	51,2/21	0/0	0/0
Схильність розглядати варіанти програшу і виграшу	8,7/2	43,5/10	47,8/11	0/0	75,6/31	24,4/10	0/0	0/0
Рівень тривожності і ригідності	4,3/1	39,1/9	56,5/13	0/0	87,8/36	12,2/5	0/0	0/0
Здатність до амбіверсії (домінування якоїсь залежить від того, наскільки сильний вплив із- зовні (екстраверсія) або настроїв (інтроверсія).	17,4/4	34,8/8	47,8/11	0/0	87,8/36	12,2/5	0/0	0/0

Таблиця Д. 6

**Порівняння показників міжособистісного компоненту дослідження фахівців
(консультантів) ІРЦ більше 5 років стажу до та після формувального експерименту**

Показники міжособистісного компоненту	Експериментальна група дослідження (фахівці (консультанти) ІРЦ більше 5 років стажу)				Експериментальна група дослідження (фахівці (консультанти) ІРЦ більше 5 років стажу)			
	До формувального експерименту				Після формувального експерименту			
	Високий рівень	Достатній рівень	Середній рівень	Низький рівень	Високий рівень	Достатній рівень	Середній рівень	Низький рівень
	%/ Осіб	%/ Осіб	%/ Осіб	%/ Осіб	%/ Осіб	%/ Осіб	%/ Осіб	%/ Осіб
Легкі у спілкуванні	53,7/22	36,6/15	9,8/4	0/0	56,5/13	43,5/10	0/0	0/0
Високий рівень агресивності	2,4/1	39,0/16	58,5/24	0/0	34,8/8	65,2/15	0/0	0/0
Тенденція до лідерства	43,9/18	41,5/17	14,6/6	0/0	60,9/14	39,1/9	0/0	0/0
Здатність бути у центрі уваги	51,2/21	48,8/20	0/0	0/0	69,6/16	30,4/7	0/0	0/0
Здатність легко зав'язувати контакти	48,8/20	46,3/19	4,9/2	0/0	69,6/16	30,4/7	0/0	0/0
Імпульсивність	9,8/4	53,7/22	36,6/15	0/0	52,2/12	47,8/11	0/0	0/0
Відкритість	17,1/7	68,3/28	14,6/6	0/0	60,9/14	39,1/9	0/0	0/0
Контактність	41,5/17	48,8/20	9,8/4	0/0	69,6/16	30,4/7	0/0	0/0
Схильність судити людей за зовнішнім виглядом	29,3/12	65,9/27	4,9/2	0/0	87,0/20	13,0/3	0/0	0/0
Спрямованість на світ власних переживань	17,1/7	36,6/15	46,3/19	0/0	47,8/11	52,2/12	0/0	0/0
Малоконтактність	0/0	2,4/1	36,6/15	61,1/25	13,0/3	21,7/5	65,2/15	0/0
Здатність бути мовчазним	4,9/2	56,1/23	19,5/8	19,5/8	47,8/11	17,4/4	34,8/8	0/0
Схильність важко заводити нові знайомства	0/0	31,7/13	58,5/24	9,8/4	26,1/6	56,5/13	17,4/4	0/0
Здатність до ризику	14,6/6	65,9/27	19,5/8	0/0	52,2/12	47,8/11	0/0	0/0
Здатність переживати розрив старих зв'язків	4,9/2	48,8/20	46,3/19	0/0	39,1/9	60,9/14	0/0	0/0
Схильність розглядати варіанти програшу і виграшу	22,1/9	56,1/23	22,1/9	0/0	52,2/12	47,8/11	0/0	0/0
Рівень тривожності і ригідності	14,6/6	75,6/31	9,8/4	0/0	43,5/10	56,5/13	0/0	0/0
Здатність до амбіверсії (домінування якоїсь залежить від того, наскільки сильний вплив із-зовні (екстраверсія) або настрій (інтроверсія)).	36,6/15	53,7/22	9,8/4	0/0	52,2/12	47,8/11	0/0	0/0

Таблиця Д. 7

**Порівняння показників контекстуального компоненту дослідження фахівців
(консультантів) ІРЦ менше 5 років стажу до та після формувального експерименту**

Показники контекстуального компоненту	Експериментальна група дослідження (фахівці (консультанти) ІРЦ менше 5 років стажу))				Експериментальна група дослідження (фахівці (консультанти) ІРЦ менше 5 років стажу)			
	До формувального експерименту				Після формувального експерименту			
	Високий рівень	Достатній рівень	Середній рівень	Низький рівень	Високий рівень	Достатній рівень	Середній рівень	Низький рівень
	%/ Осіб	%/ Осіб	%/ Осіб	%/ Осіб	%/ Осіб	%/ Осіб	%/ Осіб	%/ Осіб
Спійкість поведінки	43,5/10	30,4/7	26,1/6	0/0	80,5/33	19,5/8	0/0	0/0
Схильність за доцільне змінюватися залежно від ситуації	0/0	43,5/10	56,5/13	0/0	65,9/27	34,1/14	0/0	0/0
Здатність до щирого розкриття у спілкуванні (прямолинійність)	30,4/7	30,4/7	34,8/8	4,3/1	73,2/30	24,4/10	2,4/1	0/0
Схильність до щирості (не витримані в своїх емоційних виявах)	8,7/2	56,5/13	34,8/8	0/0	58,5/24	41,5/17	0/0	0/0
Здатність зважати на оточення	0/0	60,9/14	34,8/8	4,3/1	75,6/31	17,1/7	7,3/3	0/0
Легко входить в будь-яку роль, гнучко реагує на зміну ситуації	34,8/8	43,5/10	21,7/5	0/0	82,9/34	17,1/7	0/0	0/0
Схильність відчувати та передбачати враження, яке справляє на оточення	26,1/6	39,1/9	34,8/8	0/0	75,6/31	24,4/10	0/0	0/0

Таблиця Д. 8

**Порівняння показників контекстуального компоненту дослідження фахівців
(консультантів) ІРЦ більше 5 років стажу до та після формувального експерименту**

Показники контекстуального компоненту	Експериментальна група дослідження (фахівці (консультанти) ІРЦ більше 5 років стажу)				Експериментальна група дослідження (фахівці (консультанти) ІРЦ більше 5 років стажу)			
	До формувального експерименту				Після формувального експерименту			
	Високий рівень	Достатній рівень	Середній рівень	Низький рівень	Високий рівень	Достатній рівень	Середній рівень	Низький рівень
	%/ Осіб	%/ Осіб	%/ Осіб	%/ Осіб	%/ Осіб	%/ Осіб	%/ Осіб	%/ Осіб
Спійкість поведінки	17,1/7	63,4/26	19,5/8	0/0	73,9/17	26,1/6	0/0	0/0
Схильність за доцільне змінюватися залежно від ситуації	19,5/8	46,3/19	34,1/14	0/0	43,5/10	56,5/13	0/0	0/0
Здатність до щирого розкриття у спілкуванні (прямолинійність)	19,5/8	53,7/22	24,4/10	2,4/1	60,9/14	34,8/8	4,3/1	0/0
Схильність до щирості (не витримані в своїх емоційних виявах)	7,3/3	51,2/21	41,5/17	0/0	60,9/14	39,1/9	0/0	0/0
Здатність зважати на оточення	2,4/1	73,2/30	17,1/7	7,3/3	56,5/13	39,1/9	4,3/1	0/0
Легко входить в будь-яку роль, гнучко реагує на зміну ситуації	26,8/11	56,1/23	17,1/7	0/0	78,3/18	21,7/5	0/0	0/0
Схильність відчувати та передбачати враження, яке справляє на оточення	7,3/3	68,3/28	24,4/10	0/0	65,2/15	34,8/8	0/0	0/0

Таблиця Д. 9

**Порівняння показників адаптивного компоненту дослідження фахівців
(консультантів) ІРЦ менше 5 років стажу до та після формувального експерименту**

Показники адаптивного компоненту	Експериментальна група дослідження (фахівці (консультанти) ІРЦ менше 5 років стажу)				Експериментальна група дослідження (фахівці (консультанти) ІРЦ менше 5 років стажу)			
	До формувального експерименту				Після формувального експерименту			
	Високий рівень	Достатній рівень	Середній рівень	Низький рівень	Високий рівень	Достатній рівень	Середній рівень	Низький рівень
	%/ Осіб	%/ Осіб	%/ Осіб	%/ Осіб	%/ Осіб	%/ Осіб	%/ Осіб	%/ Осіб
Прийнятність/неприйнятність до умов навколишнього соціального середовища	43,5/10	30,4/7	26,1/6	0/0	75,6/31	24,4/10	0/0	0/0
Збереження здатності до подальшого розвитку і змін	39,1/9	43,5/10	17,4/4	0/0	78,0/32	22,0/9	0/0	0/0
Здатність змінювати звички/формування нові навички	30,4/7	52,2/12	17,4/4	0/0	82,9/34	17,1/7	0/0	0/0
Здатність розвивати уміння, що допомагають в нових умовах	17,4/4	65,2/15	17,4/4	0/0	82,9/34	17,1/7	0/0	0/0
Схильність до соціально-психологічної гнучкості зі зміною ситуації	39,1/9	30,4/7	30,4/7	0/0	82,9/34	17,1/7	0/0	0/0
Схильність продовжувати жити так, як жили раніше (відставання від соціального оточення, зазнає багато труднощів)	13,1/3	4,3/1	43,5/10	39,1/9	17,1/7	43,9/18	39,0/16	0/0

Таблиця Д. 10

**Порівняння показників адаптивного компоненту дослідження фахівців
(консультантів) ІРЦ більше 5 років стажу до та після формувального експерименту**

Показники адаптивного компоненту	Експериментальна група дослідження (фахівці (консультанти) ІРЦ більше 5 років стажу)				Експериментальна група дослідження (фахівці (консультанти) ІРЦ більше 5 років стажу)			
	До формувального експерименту				Після формувального експерименту			
	Високий рівень	Достатній рівень	Середній рівень	Низький рівень	Високий рівень	Достатній рівень	Середній рівень	Низький рівень
	%/ Осіб	%/ Осіб	%/ Осіб	%/ Осіб	%/ Осіб	%/ Осіб	%/ Осіб	%/ Осіб
Прийнятність/неприйнятність до умов навколишнього соціального середовища	12,2/5	65,9/27	22,1/9	0/0	73,9/17	26,1/6	0/0	0/0
Збереження здатності до подальшого розвитку і змін	14,6/6	68,3/28	17,1/7	0/0	82,6/19	17,4/4	0/0	0/0
Здатність змінювати звички/формування нові навички	14,6/6	68,3/28	17,1/7	0/0	82,6/19	17,4/4	0/0	0/0
Здатність розвивати уміння, що допомагають в нових умовах	14,6/6	68,3/28	17,1/7	0/0	82,6/19	17,4/4	0/0	0/0
Схильність до соціально-психологічної гнучкості зі зміною ситуації	14,6/6	68,3/28	17,1/7	0/0	69,6/16	30,4/7	0/0	0/0
Схильність продовжувати жити так, як жили раніше (відставання від соціального оточення, зазнає багато труднощів)	9,8/4	4,9/2	43,9/18	41,5/17	17,4/4	43,5/10	39,1/9	0/0

Таблиця Д. 11

**Порівняння показників творчого компоненту дослідження фахівців
(консультантів) ІРЦ менше 5 років стажу до та після формувального експерименту**

Показники творчого компоненту	Експериментальна група дослідження (фахівці (консультанти) ІРЦ менше 5 років стажу)				Експериментальна група дослідження (фахівці (консультанти) ІРЦ менше 5 років стажу)			
	До формувального експерименту				Після формувального експерименту			
	Високий рівень	Достатній рівень	Середній рівень	Низький рівень	Високий рівень	Достатній рівень	Середній рівень	Низький рівень
	%/ Осіб	%/ Осіб	%/ Осіб	%/ Осіб	%/ Осіб	%/ Осіб	%/ Осіб	%/ Осіб
Культурні норми та цінності	47,8/11	26,1/6	26,1/6	0/0	73,2/30	26,8/11	0/0	0/0
Гнучкість	30,4/7	52,2/12	13,1/3	4,3/1	82,9/34	9,8/4	7,3/3	0/0
Оригінальність	13,1/3	69,6/16	17,4/4	0/0	82,9/34	17,1/7	0/0	0/0
Швидкість переключення	21,7/5	60,9/14	8,7/2	8,7/2	82,9/34	12,2/5	4,9/2	0/0
Нестандартність мислення	26,1/6	52,2/12	21,7/5	0/0	82,9/34	17,1/7	0/0	0/0
Здатність до винахідництва, конструктивної діяльності	34,8/8	34,8/8	26,1/6	4,3/1	82,9/34	14,6/6	2,4/1	0/0

Таблиця Д. 12

**Порівняння показників творчого компоненту дослідження фахівців
(консультантів) ІРЦ більше 5 років стажу до та після формувального експерименту**

Показники творчого компоненту	Експериментальна група дослідження (фахівці (консультанти) ІРЦ більше 5 років стажу)				Експериментальна група дослідження (фахівці (консультанти) ІРЦ більше 5 років стажу)			
	До формувального експерименту				Після формувального експерименту			
	Високий рівень	Достатній рівень	Середній рівень	Низький рівень	Високий рівень	Достатній рівень	Середній рівень	Низький рівень
	%/ Осіб	%/ Осіб	%/ Осіб	%/ Осіб	%/ Осіб	%/ Осіб	%/ Осіб	%/ Осіб
Культурні норми та цінності	29,3/12	53,7/22	17,1/7	0/0	73,9/17	26,1/6	0/0	0/0
Гнучкість	19,5/8	63,4/26	9,8/4	7,3/3	82,6/19	13,0/3	4,3/1	0/0
Оригінальність	14,6/6	68,3/28	17,1/7	0/0	78,3/18	21,7/5	0/0	0/0
Швидкість переключення	29,3/12	53,7/22	12,2/5	4,9/2	82,6/19	8,7/2	8,7/2	0/0
Нестандартність мислення	29,3/12	53,7/22	17,1/7	0/0	78,3/18	21,7/5	0/0	0/0
Здатність до винахідництва, конструктивної діяльності	41,5/17	41,5/17	14,6/6	2,4/1	69,6/16	26,1/6	4,3/1	0/0

Таблиця Д. 13

**Порівняння показників акмеологічного компоненту дослідження фахівців
(консультантів) ІРЦ менше 5 років стажу до та після формувального експерименту**

Показники акмеологічного компоненту	Експериментальна група дослідження (фахівці (консультанти) ІРЦ менше 5 років стажу)				Експериментальна група дослідження (фахівці (консультанти) ІРЦ менше 5 років стажу)			
	До формувального експерименту				Після формувального експерименту			
	Високий рівень	Достатній рівень	Середній рівень	Низький рівень	Високий рівень	Достатній рівень	Середній рівень	Низький рівень
	%/ Осіб	%/ Осіб	%/ Осіб	%/ Осіб	%/ Осіб	%/ Осіб	%/ Осіб	%/ Осіб
Готовність до саморозвитку	43,4/10	30,4/7	26,1/6	0/0	78,0/32	17,1/7	4,9/2	0/0
Бажання знати себе	34,8/8	60,9/14	4,3/1	0/0	65,9/27	34,1/14	0/0	0/0
Здатність самоудосконалюватися (можу самоудосконалюватися, але не хочу знати себе; хочу знати себе і не можу змінитися; не хочу знати себе і не хочу змінюватися; хочу знати себе, але не можу себе змінити)	30,4/7	34,8/8	34,8/8	0/0	75,6/31	22,0/9	2,4/1	0/0

Таблиця Д. 14

**Порівняння показників акмеологічного компоненту дослідження фахівців
(консультантів) ІРЦ більше 5 років стажу до та після формувального експерименту**

Показники акмеологічного компоненту	Експериментальна група дослідження (фахівці (консультанти) ІРЦ більше 5 років стажу)				Експериментальна група дослідження (фахівці (консультанти) ІРЦ більше 5 років стажу)			
	До формувального експерименту				Після формувального експерименту			
	Високий рівень	Достатній рівень	Середній рівень	Низький рівень	Високий рівень	Достатній рівень	Середній рівень	Низький рівень
	%/ Осіб	%/ Осіб	%/ Осіб	%/ Осіб	%/ Осіб	%/ Осіб	%/ Осіб	%/ Осіб
Готовність до саморозвитку	46,3/19	34,1/14	14,6/6	4,9/2	73,9/17	26,1/6	0/0	0/0
Бажання знати себе	22,0/9	43,9/18	34,1/14	0/0	95,7/22	4,3/1	0/0	0/0
Здатність самоудосконалюватися (можу самоудосконалюватися, але не хочу знати себе; хочу знати себе і не можу змінитися; не хочу знати себе і не хочу змінюватися; хочу знати себе, але не можу себе змінити)	39,0/16	39,0/16	19,5/8	2,4/1	65,2/15	34,8/8	0/0	0/0

Таблиця Д. 15

Порівняння показників аутопсихологічного компоненту дослідження фахівців (консультантів) ІРЦ менше 5 років стажу до та після формувального експерименту

Показники аутопсихологічного компоненту	Експериментальна група дослідження (фахівці (консультанти) ІРЦ менше 5 років стажу)				Експериментальна група дослідження (фахівці (консультанти) ІРЦ менше 5 років стажу)			
	До формувального експерименту				Після формувального експерименту			
	Високий рівень	Достатній рівень	Середній рівень	Низький рівень	Високий рівень	Достатній рівень	Середній рівень	Низький рівень
	%/ Осіб	%/ Осіб	%/ Осіб	%/ Осіб	%/ Осіб	%/ Осіб	%/ Осіб	%/ Осіб
Самовіддача фахівця	26,1/6	39,1/9	34,8/8	0/0	75,6/31	14,6/6	9,8/4	0/0
Самовираженість професійної діяльності	34,8/8	39,1/9	26,1/6	0/0	75,6/31	14,6/6	9,8/4	0/0
Саморозкриття потенціалу	43,5/10	30,4/7	26,1/6	0/0	73,2/30	17,1/7	9,8/4	0/0
Самоствердження у професійній діяльності	39,1/9	34,8/8	26,1/6	0/0	75,6/31	14,6/6	9,8/4	0/0
Правильний/неправильний професійний вибір	21,7/5	52,2/12	26,1/6	4,3/1	75,6/31	14,6/6	9,8/4	0/0
Наявність улюбленої справи	21,7/5	43,5/10	30,4/7	4,3/1	78,0/32	17,1/7	4,9/2	0/0
Вірність своєму покликанню і обов'язку	13,0/3	39,1/9	34,8/8	13,0/3	85,4/35	14,6/6	0/0	0/0

Таблиця Д. 16

Порівняння показників аутопсихологічного компоненту дослідження фахівців (консультантів) ІРЦ більше 5 років стажу до та після формувального експерименту

Показники аутопсихологічного компоненту	Експериментальна група дослідження (фахівці (консультанти) ІРЦ більше 5 років стажу)				Експериментальна група дослідження (фахівці (консультанти) ІРЦ більше 5 років стажу)			
	До формувального експерименту				Після формувального експерименту			
	Високий рівень	Достатній рівень	Середній рівень	Низький рівень	Високий рівень	Достатній рівень	Середній рівень	Низький рівень
	%/ Осіб	%/ Осіб	%/ Осіб	%/ Осіб	%/ Осіб	%/ Осіб	%/ Осіб	%/ Осіб
Самовіддача фахівця	43,9/18	31,7/13	14,6/6	9,8/4	56,5/13	43,5/10	0/0	0/0
Самовираженість професійної діяльності	43,9/18	31,7/13	14,6/6	9,8/4	69,6/16	30,4/7	0/0	0/0
Саморозкриття потенціалу	43,9/18	31,7/13	14,6/6	9,8/4	73,9/17	26,1/6	0/0	0/0
Самоствердження у професійній діяльності	43,9/18	31,7/13	14,6/6	9,8/4	73,9/17	26,1/6	0/0	0/0
Правильний/неправильний професійний вибір	43,9/18	31,7/13	14,6/6	9,8/4	73,9/17	21,7/5	4,3/1	0/0
Наявність улюбленої справи	65,9/27	12,2/5	17,1/7	4,9/2	65,2/15	30,4/7	4,3/1	0/0
Вірність своєму покликанню і обов'язку	46,3/19	39,0/16	14,6/6	0/0	52,2/12	34,8/8	13,0/3	0/0

Довідки про впровадження результатів дослідження



УКРАЇНА
ДЕСНЯНСЬКА РАЙОННА В МІСТІ КИЄВІ ДЕРЖАВНА АДМІНІСТРАЦІЯ
УПРАВЛІННЯ ОСВІТИ
ІНКЛЮЗИВНО-РЕСУРСНИЙ ЦЕНТР №3
ДЕСНЯНСЬКОГО РАЙОНУ М. КИЄВА
вул. Братиславська, 14-а, м. Київ, 02156, т/ф (044)223-18-69
E-mail: irc3_kyiv@ukr.net Код ЄДРПОУ 42621158

01.11.2024/ № 44

ДОВІДКА

видає аспірантці Інституту спеціальної педагогіки і психології імені Миколи
Ярмаченка НАПН України Кондратюк Жанни Володимирівни
про проведення та впровадження результатів теоретико-експериментального
дослідження з теми *«Психологічні особливості розвитку професійної
ідентичності фахівців (консультантів) інклюзивно-ресурсних центрів»*

Ж.В. Кондратюк впродовж 2021-2024 навчальних років проводила дослідження в Інклюзивно-ресурсному центрі №3 Деснянського району м. Києва, яке було спрямоване на вивчення структурно-компонентного складу та психологічних особливостей професійної ідентичності фахівців (консультантів), зокрема їх *мотивів* (власної праці; соціальної значущості праці; самоствердження в праці; професійної майстерності); *технічних характеристик* (схильність до досягнення високих результатів; схильність до перемоги; здатність бути кращим за інших; орієнтація на конкретні цілі та готовність докладати значних зусиль для їх досягнення; здатність справлятися зі стресовими ситуаціями; здатність до постійного вдосконалення і навчання та ін.) *міжособисті параметри взаємодії* (легкі у спілкуванні; тенденція до лідерства; здатність бути у центрі уваги; здатність легко зав'язувати контакти та ін.); *контекстуальність* (стійкість поведінки; схильність за доцільне змінюватися залежно від ситуації та ін.); *адаптивні параметри* (пристосованість/непристосованість до умов навколишнього соціального середовища; збереження здатності до подальшого розвитку і змін; здатність змінювати звички/формулювати нові навички; здатність розвивати уміння, що допомагають в нових умовах; схильність до соціально-психологічної гнучкості зі зміною ситуації та ін.); *творчість* (гнучкість; оригінальність; нестандартність мислення та ін.); *акмеологічні параметри* (готовність до саморозвитку; бажання знати себе та ін.); *аутопсихологічні характеристики* (самовіддача фахівця; саморозкриття потенціалу; самоствердження у професійній діяльності та ін.)

Отримані результати стали підґрунтям для обґрунтування психолого-педагогічних умов та розроблення методичних рекомендацій з розвитку професійної ідентичності фахівців (консультантів) інклюзивно-ресурсних центрів, що були

науково обґрунтовані та особисто розроблені Жанною Володимирівною Кондратюк.

Одержані результати впроваджені в практику роботи закладу. Довідка видана для подання в разову спеціалізовану вчену раду Інституту спеціальної педагогіки і психології імені Миколи Ярмаченка НАПН України на здобуття наукового ступеня доктора філософії зі спеціальності 053 – Психологія.

Директор

Інклюзивно-ресурсного центру № 3
Деснянського району м. Києва



Марина ВИГОВСЬКА



УКРАЇНА
ШЕВЧЕНКІВСЬКА РАЙОННА В МІСТІ КИЄВІ
ДЕРЖАВНА АДМІНІСТРАЦІЯ
ІНКЛЮЗИВНО-РЕСУРСНИЙ ЦЕНТР № 10
Шевченківського району м. Києва
01030, м. Київ, вул. Богдана Хмельницького, 24, тел. (067) 6210002,
E-mail: ircshevro@ukr.net, СДРПОУ 42663776

Від 04.12.2024 № 295

ДОВІДКА

про впровадження результатів дисертаційного дослідження Ж.В. Кондратюк
на тему на тему

**«Психологічні особливості розвитку професійної ідентичності фахівців
(консультантів) інклюзивно-ресурсних центрів»**

на здобуття ступеня доктора філософії за спеціальністю 053 – Психологія

Упродовж 2023-2024 навчальних років результати дисертаційної роботи Кондратюк Жанни Володимирівни на тему «Психологічні особливості розвитку професійної ідентичності фахівців (консультантів) інклюзивно-ресурсних центрів» впроваджувались у освітній процес Інклюзивно-ресурсного центру №10 Шевченківського району м. Києва.

Використання запропонованого діагностичного комплексу та методичних рекомендацій з розвитку професійної ідентичності фахівців (консультантів) ІРЦ дозволило психолого-педагогічним працівникам розширити розуміння мотиваційних, технічних, міжособистісних, контекстуальних, адаптивних, творчих, акмеологічних, аутопсихологічних основ професійної ідентичності як одного з ключових феноменів їхнього функціонування як професіонала.

Одержані результати експериментально-дослідної роботи дозволяють зробити висновки, що розроблений дисертанткою діагностичний комплекс і методичні рекомендації з розвитку професійної ідентичності фахівців (консультантів) ІРЦ мають наукове та практичне значення і можуть бути запропонованими до впровадження у освітній процес інклюзивно-ресурсних центрів, спеціальних загальноосвітніх закладів загальної середньої освіти України.

Директор Інклюзивно-ресурсного центру №10
Шевченківського району м. Києва



О.В. Воробей



ГАДЯЦЬКА МІСЬКА РАДА
ПОЛТАВСЬКОЇ ОБЛАСТІ
КОМУНАЛЬНА УСТАНОВА
«ГАДЯЦЬКИЙ ІНКЛЮЗИВНО-РЕСУРСНИЙ ЦЕНТР»

вул. Шевченка, 10, м. Гадяч, 37300, тел. 0502948860
E-mail: gadyach.irc@gmail.com, Код ЄДРПОУ 4021237

03.12.2024 № 01-19/34

На № від

ДОВІДКА

видана аспіранту Інституту спеціальної педагогіки і психології імені Миколи Ярмаченка НАПН України Кондратюк Ж.В. про впровадження результатів дослідження з теми *«Психологічні особливості розвитку професійної ідентичності фахівців (консультантів) інклюзивно-ресурсних центрів»*

Результати дослідження з теми *«Психологічні особливості розвитку професійної ідентичності фахівців (консультантів) інклюзивно-ресурсних центрів»* Жанны Володимирівни Кондратюк впроваджувались у професійній діяльності Комунальної установи «Гадяцький інклюзивно-ресурсний центр» Гадяцької міської ради Полтавської області.

На основі отриманих даних теоретико-експериментального дослідження Ж.В. Кондратюк обґрунтовано актуальність дослідження різних компетентностей у структурі професійної ідентичності в нових реаліях інформаційного суспільства та постмодерної культури, що включає рівність таких форм компетентності як мотиваційна, технічна, міжособистісна, контекстуальна, адаптивна, творча, акмеологічна та аутопсихологічна.

Хочемо відзначити простоту і доступність для практичної роботи діагностичного комплексу та методичних рекомендацій з розвитку у фахівців (консультантів) інклюзивно-ресурсних центрів, які були особисто розроблені Ж.В. Кондратюк. Розроблення окремих змістових блоків психодіагностики професійної ідентичності на засадах поліфункціональності, варіативності та мобільності та забезпечення їх реалізації в якості автономних програм з дослідження стану розвитку окремих її компонентів у фахівців (консультантів) ІРЦ підвищують практичну вагомість дослідження. Крім цього варто наголосити, що розроблена Ж.В. Кондратюк методичні рекомендації з підвищення рівня розвитку професійної ідентичності фахівців (консультантів) ІРЦ узгоджується з базовими вимогами до фахівців (консультантів) ІРЦ. Одержані результати було впроваджено в практику роботи фахівців (консультантів) Комунальної установи «Гадяцький інклюзивно-ресурсний центр» Гадяцької міської ради Полтавської області.

Довідка видана для подання в разову спеціалізовану вчену раду Інституту спеціальної педагогіки і психології імені Миколи Ярмаченка НАПН України на здобуття ступеня доктора філософії зі спеціальності 053 – Психологія.

Директор

 Світлана ШКРЬОБА



РОМАНІВСЬКА СЕЛИЩНА РАДА
ЖИТОМИРСЬКОГО РАЙОНУ ЖИТОМИРСЬКОЇ ОБЛАСТІ
«ІНКЛЮЗИВНО-РЕСУРСНИЙ ЦЕНТР»

вул. Графа Лінського, 15, смт. Романів, Житомирська обл., 13001,
romanivirc@gmail.com, код ЄДРПОУ 42296359

Від 06.12.2024 № 26/01-10

№

від

ДОВІДКА

видана аспірантці Інституту спеціальної педагогіки і психології імені Миколи
Ярмаченка НАПН України Кондратюк Жанни Володимирівни
про проведення та впровадження результатів теоретико-експериментального
дослідження з теми *«Психологічні особливості розвитку професійної
ідентичності фахівців (консультантів) інклюзивно-ресурсних центрів»*

Ж.В. Кондратюк впродовж 2021-2024 навчальних років проводила дослідження в «Інклюзивно-ресурсному центрі» Романівської селищної ради Житомирського району Житомирської області, яке було спрямоване на вивчення структурно-компонентного складу та психологічних особливостей професійної ідентичності фахівців (консультантів), зокрема їх *мотивів* (власної праці; соціальної значущості праці; самоствердження в праці; професійної майстерності); *технічних характеристик* (схильність до досягнення високих результатів; схильність до перемоги; здатність бути кращим за інших; орієнтація на конкретні цілі та готовність докладати значних зусиль для їх досягнення; здатність справлятися зі стресовими ситуаціями; здатність до постійного вдосконалення і навчання та ін.) *міжособисті параметри взаємодії* (легкість у спілкуванні; тенденція до лідерства; здатність бути у центрі уваги; здатність легко зав'язувати контакти та ін.); *контекстуальність* (стійкість поведінки; схильність за доцільне змінюватися залежно від ситуації та ін.); *адаптивні параметри* (пристосованість/непристосованість до умов навколишнього соціального середовища; збереження здатності до подальшого розвитку і змін; здатність змінювати звички/формувати нові навички; здатність розвивати уміння, що допомагають в нових умовах; схильність до соціально-психологічної гнучкості зі зміною ситуації та ін.); *творчість* (гнучкість; оригінальність; нестандартність мислення та ін.); *акмеологічні параметри* (готовність до саморозвитку; бажання знати себе та ін.); *аутопсихологічні характеристики* (самовіддача фахівця; саморозкриття потенціалу; самоствердження у професійній діяльності та ін.)

Отримані результати стали підґрунтям для обґрунтування психолого-педагогічних умов та розроблення методичних рекомендацій з розвитку професійної ідентичності фахівців (консультантів) інклюзивно-ресурсних центрів, що були науково обґрунтовані та особисто розроблені Жанною Володимирівною Кондратюк.

Одержані результати впроваджені в практику роботи закладу. Довідка видана для подання в разову спеціалізовану вчену раду Інституту спеціальної педагогіки і психології імені Миколи Ярмаченка НАПН України на здобуття наукового ступеня доктора філософії зі спеціальності 053 – Психологія.

Директор
ІРЦ Романівської селищної ради



Ірина ГНАТЮК



УКРАЇНА
КОМУНАЛЬНА УСТАНОВА
«ІНКЛЮЗИВНО-РЕСУРСНИЙ ЦЕНТР»
НОВОБІЛОУСЬКОЇ СІЛЬСЬКОЇ РАДИ
ЧЕРНІГІВСЬКОГО РАЙОНУ ЧЕРНІГІВСЬКОЇ ОБЛАСТІ

вул. Шевченка, 162, м. Чернігів, 14000 тел./факс 8(063)245 87 10, e-mail: ircen@ukr.net, код ЄДРПОУ 42252023

08.11.2024 №01-21/76

ДОВІДКА

про впровадження результатів дослідження

Жанни Володимирівни Кондратюк

за темою: *«Психологічні особливості розвитку професійної ідентичності фахівців (консультантів) інклюзивно-ресурсних центрів»*

поданої на здобуття наукового ступеня доктора філософії
зі спеціальності 053 – Психологія

Дана довідка підтверджує впровадження результатів дисертаційного дослідження за темою: *«Психологічні особливості розвитку професійної ідентичності фахівців (консультантів) інклюзивно-ресурсних центрів»* у освітній процес та практику професійної діяльності фахівців (консультантів) Комунальна установа «Інклюзивно-ресурсний центр» Новобілоуської сільської ради Чернігівського району Чернігівської області».

Впровадження відбулося шляхом апробації Ж.В. Кондратюк інструментарію діагностики та методичних рекомендацій з розвитку професійної ідентичності фахівців (консультантів) інклюзивно-ресурсного центру. Розроблений здобувачем інструментарій психодіагностики професійної ідентичності фахівців ІРЦ дозволив глибше проаналізувати компоненти розвитку професійної ідентичності: мотиваційний, технічний, міжособистісний, контекстуальний, адаптивний, творчий, акмеологічний та аутопсихологічний фахівців (консультантів).

Фахівці (консультанти) реалізують зміст психодіагностики з метою діагностування власних професійних компетенцій. Методичні рекомендації з розвитку професійної ідентичності можна застосовувати з метою самовдосконалення, саморозвитку, самопізнання фахівців (консультантів ІРЦ).

Упровадження результатів дослідження *«Психологічні особливості розвитку професійної ідентичності фахівців (консультантів) інклюзивно-ресурсних центрів»* в освітній процес закладу сприяло розширенню можливостей розвитку професійної ідентичності шляхом запровадження інноваційної системи психодіагностики та методичних рекомендацій з розвитку професійної ідентичності фахівців (консультантів) ІРЦ. Довідка видана для подання в разову спеціалізовану вчену раду Інституту спеціальної педагогіки і психології імені Миколи Ярмаченка НАПН України на здобуття ступеня доктора філософії зі спеціальності 053 – Психологія.

Директор



Марина НІКОЛАЄВА



УКРАЇНА
УПРАВЛІННЯ ОСВІТИ МИКОЛАЇВСЬКОЇ МІСЬКОЇ РАДИ
КОМУНАЛЬНА УСТАНОВА «ІНКЛЮЗИВНО-РЕСУРСНИЙ ЦЕНТР №3»
вул. Курортна, 2-А, м. Миколаїв, 54038, (0512) 40-42-22
E-mail: ire3niko@gmail.com, код ЄДРПОУ 43221347

№ 7

« 12 » лютого 2025 р.

ДОВІДКА

видана аспіранту Інституту спеціальної педагогіки і психології імені Миколи Ярмаченка НАПН України Кондратюк Ж.В. про впровадження результатів дослідження з теми *«Психологічні особливості розвитку професійної ідентичності фахівців (консультантів) інклюзивно-ресурсних центрів»*

Результати дослідження з теми *«Психологічні особливості розвитку професійної ідентичності фахівців (консультантів) інклюзивно-ресурсних центрів»* Жанни Володимирівни Кондратюк впроваджувались у професійній діяльності комунальної установи «Інклюзивно-ресурсний центр № 3» Миколаївської міської ради.

На основі отриманих даних теоретико-експериментального дослідження Ж.В. Кондратюк обґрунтовано актуальність дослідження різних компетентностей у структурі професійної ідентичності в нових реаліях інформаційного суспільства та постмодерної культури, що включає рівність таких форм компетентності як мотиваційна, технічна, міжособистісна, контекстуальна, адаптивна, творча, акмеологічна та аутопсихологічна.

Хочемо відзначити простоту і доступність для практичної роботи діагностичного комплексу та методичних рекомендацій з розвитку у фахівців (консультантів) інклюзивно-ресурсних центрів, які були особисто розроблені Ж.В. Кондратюк. Розроблення окремих змістових блоків психодіагностики професійної ідентичності на засадах поліфункціональності, варіативності та мобільності та забезпечення їх реалізації в якості автономних програм з дослідження стану розвитку окремих її компонентів у фахівців (консультантів) ІРЦ підвищують практичну вагомість дослідження. Крім цього варто наголосити, що розроблена Ж.В. Кондратюк методичні рекомендації з підвищення рівня розвитку професійної ідентичності фахівців (консультантів) ІРЦ узгоджується з базовими вимогами до фахівців (консультантів) ІРЦ. Одержані результати було впроваджено в практику роботи фахівців (консультантів) комунальної установи «Інклюзивно-ресурсний центр №3» Миколаївської міської ради.

Довідка видана для подання в разову спеціалізовану вчену раду Інституту спеціальної педагогіки і психології імені Миколи Ярмаченка НАПН України на здобуття ступеня доктора філософії зі спеціальності 053 – Психологія.

Директор Комунальної установи
«Інклюзивно-ресурсний центр № 3»
Миколаївської міської ради



Дмитро ПРАСОЛ



**ПОЛТАВСЬКИЙ НАВЧАЛЬНО-РЕАБІЛІТАЦІЙНИЙ ЦЕНТР
ПОЛТАВСЬКОЇ ОБЛАСНОЇ РАДИ**

вул. Героїв України, 16, м. Полтава, 36040, тел.: (0532) 66-06-41

E-mail: nrc.poltav@gmail.com, nvkpor@meta.ua, Web:

<https://sites.google.com/view/nrcpoltava>

Код ЄДРПОУ 25172280

04.10.2024 № 547

На № _____ від _____

ДОВІДКА

видана аспіранту Інституту спеціальної педагогіки і психології імені Миколи Ярмаченка НАПН України Кондратюк Ж.В. про проведення та впровадження результатів дослідження з теми **«Психологічні особливості розвитку професійної ідентичності фахівців (консультантів) інклюзивно-ресурсних центрів»**

Жанна Володимирівна Кондратюк упродовж 2023-2024 рр. проводила констатувальне експериментальне дослідження у Полтавському навчально-реабілітаційному центрі Полтавської обласної ради, спрямоване на розробку теоретико-методичних основ психології професійної ідентичності фахівців (консультантів) інклюзивно-ресурсних центрів у порівнянні з психолого-педагогічними фахівцями НРЦ.

Одержані результати порівняльного дослідження Ж.В. Кондратюк вагомі для оновлення змісту, форм, методів та прийомів підвищення кваліфікації фахівців НРЦ в аспекті їх взаємодії з фахівцями ІРЦ та в контексті розширення основних компетентностей фахівців НРЦ: мотиваційної, технічної, міжособистісної, контекстуальної, адаптивної, творчої, акмеологічної та аутопсихологічної.

Розроблений Ж.В. Кондратюк інструментарій психодіагностики та методичні рекомендації з розвитку професійної ідентичності фахівців (консультантів) інклюзивно-ресурсних центрів можуть стати у нагоді також фахівцям НРЦ, оскільки вони працюють в одному напрямі з фахівцями (консультантами) ІРЦ в психолого-педагогічному супроводі дитини з особливими освітніми потребами.

Отримані результати було впроваджено в практику роботи фахівців закладу: вчителів-логопедів, вчителів-дефектологів, вчителів-реабілітологів та практичних психологів. Довідка видана для подання в разову спеціалізовану вчену раду Інституту спеціальної педагогіки і психології імені Миколи Ярмаченка НАПН України на здобуття ступеня доктора філософії зі спеціальності 053 – Психологія.

Директор Полтавського
навчально-реабілітаційного
центру Полтавської обласної ради



Л. І. Січкарь

Комунальний заклад освіти
“Нікопольський навчально-реабілітаційний центр “Ніка”
Дніпропетровської обласної ради”

вул. Рижикова, 34, м. Нікополь, 53204, тел. 0(566) 69-68-01
e-mail: nrc_nika@ukr.net, http://nika_int.klasna.com, код ЄДРПОУ 21903203

Від 03.12.2024 р. № 290
На _____ від _____

ДОВІДКА

видає аспірантці Інституту спеціальної педагогіки і психології імені
Миколи Ярмаченка НАПН України Ж.В. Кондратюк про проведення та
впровадження результатів дослідження з теми *«Психологічні особливості
розвитку професійної ідентичності фахівців (консультантів)
інклюзивно-ресурсних центрів»*

Жанна Володимирівна Кондратюк упродовж 2023-2024 рр. проводила констатувальне експериментальне дослідження у комунальному закладі освіти «Нікопольський навчально-реабілітаційний центр «Ніка» Дніпропетровської обласної ради», спрямоване на розробку теоретико-методичних основ психології професійної ідентичності фахівців (консультантів) інклюзивно-ресурсних центрів у порівнянні з психолого-педагогічними фахівцями НРЦ.

Одержані результати порівняльного дослідження Ж.В. Кондратюк важливі з точки зору дослідження динаміки професійної ідентичності фахівців (консультантів) НРЦ у порівнянні з фахівцями НРЦ в яких стаж педагогічної діяльності менше 5 -ти років стажу та більше 5-ти років стажу. Розроблено та апробовано діагностичний комплекс сформованості основних компетентностей фахівців НРЦ: мотиваційної, технічної, міжособистісної, контекстуальної, адаптивної, творчої, акмеологічної та аутопсихологічної.

Розроблений Ж.В. Кондратюк інструментарій психодіагностики та методичні рекомендації з розвитку професійної ідентичності фахівців (консультантів) інклюзивно-ресурсних центрів можуть стати у нагоді також фахівцям НРЦ, оскільки вони працюють в одному напрямі з фахівцями (консультантами) НРЦ в оцінці рівня розвитку та психолого-педагогічному супроводі дитини з особливими освітніми потребами.

Отримані результати було впроваджено в практику роботи психолого-педагогічних фахівців закладу. Довідка видана для подання в разову спеціалізовану вчену раду Інституту спеціальної педагогіки і психології імені Миколи Ярмаченка НАПН України на здобуття ступеня доктора філософії зі спеціальності 053 – Психологія.

Директор КЗО «Нікопольський
навчально-реабілітаційний
центр «Ніка» ДОР»



Лариса СУХАРЄВА



Навчально-реабілітаційний центр «Надія»

Вишгородської міської ради

07301, Київська область, м. Вишгород, пр. Мазепи, 6-а, тел./факс: 5-49-22; ідент. код: 24220924,
vrszoshnadja@i.ua

м. Вишгород

№ 44 від 19.09 .2024 р.

ДОВІДКА

видана аспірантці Інституту спеціальної педагогіки і психології імені Миколи Ярмаченка
НАПН України Ж.В. Кондратюк про проведення та впровадження результатів дослідження з
теми *«Психологічні особливості розвитку професійної ідентичності фахівців
(консультантів) інклюзивно-ресурсних центрів»*

Жанна Володимирівна Кондратюк упродовж 2023-2024 рр. проводила констатувальне експериментальне дослідження у Навчально-реабілітаційному центрі «Надія» Вишгородської міської ради, спрямоване на розробку теоретико-методичних основ психології професійної ідентичності фахівців (консультантів) інклюзивно-ресурсних центрів у порівнянні з психолого-педагогічними фахівцями НРЦ.

Одержані результати порівняльного дослідження Ж.В. Кондратюк важливі з точки зору дослідження динаміки професійної ідентичності фахівців (консультантів) ІРЦ у порівнянні з фахівцями ІРЦ в яких стаж педагогічної діяльності менше 5 -ти років стажу та більше 5-ти років стажу. Розроблено та апробовано діагностичний комплекс сформованості основних компетентностей фахівців НРЦ: мотиваційної, технічної, міжособистісної, контекстуальної, адаптивної, творчої, акмеологічної та аутопсихологічної.

Розроблений Ж.В. Кондратюк інструментарій психодіагностики та методичні рекомендації з розвитку професійної ідентичності фахівців (консультантів) інклюзивно-ресурсних центрів можуть стати у нагоді також фахівцям НРЦ, оскільки вони працюють в одному напрямі з фахівцями (консультантами) ІРЦ в оцінці рівня розвитку та психолого-педагогічному супроводі дитини з особливими освітніми потребами.

Отримані результати було впроваджено в практику роботи психолого-педагогічних фахівців закладу. Довідка видана для подання в разову спеціалізовану вчену раду Інституту спеціальної педагогіки і психології імені Миколи Ярмаченка НАПН України на здобуття ступеня доктора філософії зі спеціальності 053 – Психологія.

Директор



Володимир ДУКА



Управління освіти Оболонської районної в місті Києві державної адміністрації

**СПЕЦІАЛЬНА ШКОЛА № 25
ОБОЛОНСЬКОГО РАЙОНУ МІСТА КИЄВА**

04075, м. Київ, вул. Максименка Федора, 28 тел. (044) 401 94 51 e-mail: obolon_25@i.ua
Код ЄДРПОУ 22881001

09.09.2024 № 126

ДОВІДКА

видана аспірантці Інституту спеціальної педагогіки і психології імені Миколи Ярмаченка
НАПН України Ж.В. Кондратюк про проведення та впровадження результатів
дослідження з теми *«Психологічні особливості розвитку професійної ідентичності
фахівців (консультантів) інклюзивно-ресурсних центрів»*

Жанна Володимирівна Кондратюк упродовж 2023-2024 рр. проводила констатувальне експериментальне дослідження у Спеціальній школі № 25 Оболонського району м. Києва, спрямоване на розробку теоретико-методичних основ психології професійної ідентичності фахівців (консультантів) інклюзивно-ресурсних центрів у порівнянні з психолого-педагогічними фахівцями спеціальних шкіл/НРЦ.

Одержані результати порівняльного дослідження Ж.В. Кондратюк важливі з точки зору дослідження динаміки професійної ідентичності фахівців (консультантів) ІРЦ у порівнянні з фахівцями спеціальних шкіл/НРЦ в яких стаж педагогічної діяльності менше 5 -ти років стажу та більше 5-ти років стажу. Розроблено та апробовано діагностичний комплекс сформованості основних компетентностей фахівців спеціальних шкіл/НРЦ: мотиваційної, технічної, міжособистісної, контекстуальної, адаптивної, творчої, акмеологічної та аутопсихологічної.

Розроблений Ж.В. Кондратюк інструментарій психодіагностики та методичні рекомендації з розвитку професійної ідентичності фахівців (консультантів) інклюзивно-ресурсних центрів можуть стати у нагоді також фахівцям спеціальних шкіл/НРЦ, оскільки вони працюють в одному напрямі з фахівцями (консультантами) ІРЦ в оцінці рівня розвитку та психолого-педагогічному супроводі дитини з особливими освітніми потребами.

Отримані результати було впроваджено в практику роботи психолого-педагогічних фахівців закладу. Довідка видана для подання в разову спеціалізовану вчену раду Інституту спеціальної педагогіки і психології імені Миколи Ярмаченка НАПН України на здобуття ступеня доктора філософії зі спеціальності 053 – Психологія.



Олена КОЛОМІЄЦЬ



МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ

Чорноморський національний університет імені Петра Могили

вул. 68 Десантників, буд. 10, м. Миколаїв, 54003, Україна
Тел/факс: +38 (0512) 500-333, 500-069 E-mail: rector@chmnu.edu.ua <https://chmnu.edu.ua>

№ 03/404-08
«04» червня 2024 р.

ДОВІДКА

про впровадження результатів дисертаційного дослідження:
«Психологічні особливості розвитку професійної ідентичності фахівців
(консультантів) інклюзивно-ресурсних центрів»

Дана довідка засвідчує те, що зміст дисертаційної роботи Ж. В. Кондратюк «Психологічні особливості розвитку професійної ідентичності фахівців (консультантів) інклюзивно-ресурсних центрів» (автор: Ж. В. Кондратюк, аспірантка Інституту спеціальної педагогіки і психології імені Миколи Ярмаченка НАПН України, директор Комунального закладу «Інклюзивно-ресурсний центр» Вишгородської міської ради Київської області) впроваджено впродовж 2023-2024 рр. у практичну підготовку фахівців за спеціальністю 053 Психологія за освітніми програмами підготовки «Психологія» Чорноморського національного університету імені Петра Могили.

Наукові висновки дисертаційного дослідження отримали схвальну оцінку колективу кафедри психології. Науково-педагогічним колективом, дана розробка оцінена як актуальна, враховуючи своєчасність окреслення у спеціальній психології інноваційних технологій діагностування і надання методичних рекомендацій з розвитку професійної ідентичності фахівців (консультантів) інклюзивно-ресурсних центрів.

Теоретико-експериментальне дослідження повною мірою розкриває теоретичне підґрунтя, інструментарій діагностування та методичні рекомендації з розвитку професійної ідентичності в зазначеній категорії фахівців. Позитивну оцінку отримала розроблена та експериментально перевірена структурно-функціональна модель, інструментарій та діагностичний комплекс, що використовуються викладачами кафедри при викладанні курсів «Дефектологія», «Психологія інклюзивної освіти» та інших.

Отже, упровадження дисертаційного дослідження в освітній процес Чорноморського національного університету імені Петра Могили в підсумку сприятиме підвищенню якості професійної підготовки майбутніх психологів, зокрема їхньої готовності до роботи в умовах інклюзивно-ресурсних центрів. Довідка видана для подання в разову спеціалізовану вчену раду Інституту спеціальної педагогіки і психології імені Миколи Ярмаченка НАПН України на здобуття ступеня доктора філософії зі спеціальності 053 – Психологія.

Проректор з наукової роботи
ЧНУ ім. П.Могили, д.т.н., професор

В. о. ректора ЧНУ ім. П.Могили
д.т.н., професор

Дінжос Р. В.

Клименко Л. П.



МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
СУМСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ ПЕДАГОГІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
імені А. С. МАКАРЕНКА
НАВЧАЛЬНО-НАУКОВИЙ
ІНСТИТУТ ПЕДАГОГІКИ І ПСИХОЛОГІЇ

вул. Роменська, 87, м. Суми, 40002, тел. (0542) 68-59-14
e-mail: ipp@sspu.edu.ua, www.sspu.edu.ua
Код ЄДРПОУ 02125510

10.12.2024 № 1015 На № _____ Від _____

ДОВІДКА

про впровадження результатів дисертаційної роботи
Жанни Володимирівни Кондратюк «Психологічні особливості розвитку професійної ідентичності фахівців (консультантів) інклюзивно-ресурсних центрів»

Довідка засвідчує те, що теоретико-експериментальне дослідження: «Психологічні особливості розвитку професійної ідентичності фахівців (консультантів) інклюзивно-ресурсних центрів» (автор: Ж.В. Кондратюк, аспірантка Інституту спеціальної педагогіки і психології імені Миколи Ярмаченка НАПН України, директор Комунального закладу «Інклюзивно-ресурсний центр» Вишгородської міської ради Київської області) розглядалося та впроваджувалося в навчальний процес викладачами кафедри спеціальної та інклюзивної освіти Навчально-наукового інституту педагогіки і психології Сумського державного педагогічного університету імені А. С. Макаренка. Наукова новизна дисертаційної роботи полягає в тому, що теоретично обґрунтовано та експериментально визначено місце та передумови розвитку професійної ідентичності в структурі особистості фахівців (консультантів) інклюзивно-ресурсних центрів (далі ІРЦ).

Використання результатів дослідження Ж.В. Кондратюк в освітньому процесі підготовки майбутніх фахівців за спеціальністю «Спеціальна освіта (Олігофренопедагогіка. Логопедія)» сприяло зростанню рівня сформованості професійної компетентності студентів-бакалаврів. Позитивну оцінку отримав розроблений та апробований діагностичний комплекс, методичні рекомендації розвитку професійної ідентичності фахівців (консультантів) ІРЦ.

Результати дослідження можуть використовуватись у процесі підготовки, самооцінювання, саморозвитку а також упроваджуватись зазначеними фахівцями в умовах інклюзивно-ресурсних центрів, дошкільних навчальних закладів, навчально-реабілітаційних центрів, навчально-виховних комплексів, спеціальних закладів загальної середньої освіти.

Директор Навчально-наукового інституту педагогіки і психології **Світлана КОНДРАТЮК**





МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ

МЕЛІТОПОЛЬСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ ПЕДАГОГІЧНИЙ
УНІВЕРСИТЕТ ІМЕНІ БОГДАНА ХМЕЛЬНИЦЬКОГО

Юридична адреса: вул. Гетьманська, 20, м. Мелітополь, Запорізька область, Україна, 72312,
Фактична адреса: вул. Наукового містечка, 59, м. Запоріжжя, Запорізька область, Україна, 69000,
тел. (061) 286-23-60, (096) 21-61-372 E-mail: rectorat@mdpu.org.ua, www.mdpu.org.ua,
код ЄДРПОУ 02125237

09 ГРУ 2024

№ 01-15/2414

На №

ДОВІДКА

про впровадження результатів дисертаційного дослідження:
«Психологічні особливості розвитку професійної ідентичності фахівців
(консультантів) інклюзивно-ресурсних центрів»

Дана довідка засвідчує те, що зміст дисертаційної роботи Ж. В. Кондратюк «Психологічні особливості розвитку професійної ідентичності фахівців (консультантів) інклюзивно-ресурсних центрів» (автор: Ж.В. Кондратюк, аспірантка Інституту спеціальної педагогіки і психології імені Миколи Ярмаченка НАПН України, директор Комунального закладу «Інклюзивно-ресурсний центр» Вишгородської міської ради Київської області) впроваджено впродовж 2023-2024 рр. у практичну підготовку фахівців за спеціальністю 053 Психологія за освітніми програмами підготовки бакалаврів «Психологія. Клінічна психологія», «Психологія. Психологічне консультування» та магістрів «Психологія. Практична психологія» Мелітопольського державного педагогічного університету імені Богдана Хмельницького.

Наукові висновки дисертаційного дослідження отримали схвальну оцінку колективу кафедри психології. Науково-педагогічним колективом, дана розробка оцінена як актуальна, враховуючи своєчасність окреслення у клінічній психології і психології консультування інноваційних технологій діагностування і надання методичних рекомендацій з розвитку професійної ідентичності у фахівців (консультантів) інклюзивно-ресурсних центрів.

Теоретико-експериментальне дослідження повною мірою розкриває теоретичне підґрунтя, інструментарій діагностування та методичні рекомендації з розвитку професійної ідентичності в зазначеній групі

фахівців. Позитивну оцінку отримала розроблена та експериментально перевірена структурно-функціональна модель, інструментарій та діагностичний комплекс, що використовуються викладачами кафедри при викладанні курсів: «Патопсихологія», «Психологія інклюзії», «Психопатологія», «Психологічний супровід інклюзивного простору» та інших.

Таким чином, упровадження дисертаційного дослідження в освітній процес Мелітопольського державного педагогічного університету імені Богдана Хмельницького в підсумку сприятиме підвищенню якості професійної підготовки майбутніх психологів, зокрема їхньої готовності до роботи в умовах інклюзивно-ресурсних центрів. Довідка видана для подання в разову спеціалізовану вчену раду Інституту спеціальної педагогіки і психології імені Миколи Ярмаченка НАПН України на здобуття ступеня доктора філософії зі спеціальності 053 – Психологія.

Ректор



Наталя ФАЛЬКО

Виконавець
Лариса ПОЛЯКОВА
+380955894199



002940

УКРАЇНА

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ОДЕСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ ІМЕНІ І. І. МЕЧНИКОВА65082, Україна, м. Одеса, вул. Дворянська, 2 Тел. (048) 723-52-54
E-mail: oguint@paso.net, rector@onu.edu.ua факс (048) 723-35-15

13. 12. 2024 № 09-01-242

на № _____ від _____

ДОВІДКА**про впровадження результатів дисертаційного дослідження:**
«Психологічні особливості розвитку професійної ідентичності фахівців
(консультантів) інклюзивно-ресурсних центрів»

Дана довідка засвідчує те, що зміст дисертаційної роботи Ж. В. Кондратюк «Психологічні особливості розвитку професійної ідентичності фахівців (консультантів) інклюзивно-ресурсних центрів» (автор: Ж.В. Кондратюк, аспірантка Інституту спеціальної педагогіки і психології імені Миколи Ярмаченка НАПН України, директор Комунального закладу «Інклюзивно-ресурсний центр» Еншгородської міської ради Київської області) впроваджено впродовж 2023-2024 рр. у практичну підготовку фахівців за спеціальністю 053 Психологія Одеського національного університету імені І.І.Мечникова.

Наукові висновки дисертаційного дослідження отримали схвальну оцінку колективу кафедри психології. Науково-педагогічним колективом, дана розробка оцінена як актуальна, враховуючи своєчасність окреслення у спеціальній психології інноваційних технологій діагностування і надання методичних рекомендацій з розвитку професійної ідентичності фахівців (консультантів) інклюзивно-ресурсних центрів.

Теоретико-експериментальне дослідження повною мірою розкриває теоретичне підґрунтя, інструментарій діагностування та методичні рекомендації з розвитку професійної ідентичності в зазначеній категорії фахівців. Позитивну оцінку отримала розроблена та експериментально перевірена структурно-функціональна модель, інструментарій та діагностичний комплекс, що використовуються викладачами при викладанні курсів «Патопсихологія (з основами нейропсихології)» та «Психологія розвитку» та інших.

Отже, упровадження дисертаційного дослідження в освітній процес Одеського національного університету імені І.І.Мечникова в підсумку сприятиме підвищенню якості професійної підготовки майбутніх психологів, зокрема їхньої готовності до роботи в умовах інклюзивно-ресурсних центрів. Довідка видана для подання в разову спеціалізовану вчену раду Інституту спеціальної педагогіки і психології імені Миколи Ярмаченка НАПН України на здобуття ступеня доктора філософії зі спеціальності 053 – Психологія.

Проректор з науково-
педагогічної роботи

Олександр ЗАПОРОЖЧЕНКО