

ОСОБИСТІСНО ОРІЄНТОВАНА ТЕХНОЛОГІЯ РОЗВИТКУ ПРОФЕСІЙНОЇ ІДЕНТИЧНОСТІ У ФАХІВЦІВ (КОНСУЛЬТАНТІВ) ІНКЛЮЗИВНО-РЕСУРСНИХ ЦЕНТРІВ: ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНЕ ОБҐРУНТУВАННЯ

THE PERSONALITY-ORIENTED TECHNOLOGY DEVELOPING PROFESSIONAL IDENTITY IN SPECIALISTS (CONSULTANTS) WORKING AT INCLUSIVE RESOURCE CENTERS: THE THEORETICAL AND METHODOLOGICAL SUBSTANTIATION

У статті обґрунтовується специфіка особистісно орієнтованої технології розвитку професійної ідентичності у фахівців (консультантів) інклюзивно-ресурсних центрів. Визначено й обґрунтовано, що основними науковими підходами особистісно орієнтованої технології розвитку професійної ідентичності у фахівців (консультантів) інклюзивно-ресурсних центрів є особистісно орієнтований, системний, компетентнісний, акмеологічний, аутопсихологічний і технологічний. У руслі технологічного підходу обґрунтовано, що розроблена особистісно орієнтована технологія розвитку професійної ідентичності у фахівців (консультантів) інклюзивно-ресурсних центрів складається із трьох компонентів: змістово-смыслового, діагностичного та корекційно-розвиткового. У межах змістово-смыслового компоненту виокремлено вищезазначені наукові підходи й обґрунтовано принципи: принцип індивідуальності, суб'єктності та варіативності підвищення фаху в умовах інклюзивно-ресурсних центрів, вибору, творчості й успіху, участі, різнобічного та комплексного впливу. Виділено мету технології й основні психолого-педагогічні умови розвитку професійної ідентичності у фахівців (консультантів) інклюзивно-ресурсних центрів з менше та більше п'яти роками стажу роботи. Розкрито сутність діагностичного компоненту розвитку професійної ідентичності в межах особистісно орієнтованої технології розвитку професійної ідентичності у фахівців (консультантів) інклюзивно-ресурсних центрів, зокрема обґрунтовано методику дослідження компонентів професійної ідентичності (мотиваційного, технічного, міжособистісного, контекстуального, адаптивного, творчого, акмеологічного й аутопсихологічного). Виокремлено сутність корекційно-розвиткового компоненту особистісно орієнтованої технології розвитку професійної ідентичності у фахівців (консультантів) інклюзивно-ресурсних центрів. Обґрунтовано, що основним інтегративним методом розвитку професійної ідентичності фахівців (консультантів) інклюзивно-ресурсних центрів буде тренінг, визначено базові методи, які він включає (вправи-психотехніки, бесіди, тести, ситуаційно-рольові ігри, психомалюнок, моделювання практичних ситуацій, музикотерапія, мозковий штурм, дискусія, техніки активного слухання, розв'язання кейсів). Окреслено, що перспективи майбутніх наукових студій будуть спрямовані на аналіз ефективності впровадження особистісно орієнтованої технології розвитку професійної ідентичності у фахівців (консультантів) інклюзивно-ресурсних центрів.

Ключові слова: технологія, особистісно орієнтований, технологічний, компетентнісний, системний, акмеологічний і

аутопсихологічний підходи, професійна ідентичність, фахівці (консультанти) інклюзивно-ресурсних центрів, тренінг.

The article specifies the personality-oriented technology developing professional identity in specialists (consultants) working at inclusive resource centers. It determines and substantiates that the main scientific approaches that should be applied for the personality-oriented technology developing professional identity of inclusive-resource center specialists (consultants) are: personality-oriented, systemic, competency-based, acmeological, auto-psychological and technological. In line with the technological approach, we have substantiated that the proposed personality-oriented technology consists of three components: content-semantic, examining and correctional-developmental. The above-mentioned scientific approaches were highlighted and the applied principles were substantiated for the content-semantic component: the principle of individuality, subjectivity and variability of professional development at IRCs, free choice, creativity and success, deep participation, versatile and comprehensive influence. The article highlighted the technology purpose and described main psychological and pedagogical conditions for professional identity development in IRC specialists (consultants) who had less than five years of working experience and who had worked more than five years. The examining component of the proposed personality-oriented technology developing professional identity was described in its core, in particular, we presented the methods researching professional identity (its motivational, technical, interpersonal, contextual, adaptive, creative, acmeological and auto-psychological components). Additionally, we discussed the correctional-developmental component of the examined personality-oriented technology. We have substantiated that the main integrative method developing professional identity of IRC specialists (consultants) should include trainings and the basic applied methods should be psychological exercises, conversations, tests, situational role-playing games, psychological drawing, modeling of practical situations, music therapy, brainstorming, discussion, active listening techniques, case solving. The prospects for future scientific studies will include analyzing effectiveness of the implemented personality-oriented technology developing professional identity in inclusive-resource center specialists (consultants).

Key words: technology, person-oriented, technological, competency-based, systemic, acmeological and auto-psychological approaches, professional identity, inclusive-resource center specialists (consultants), trainings.

УДК 376.091.12:005.951:005.585]
DOI <https://doi.org/10.32782/2663-5208.2025.69.1.34>

Омельченко І.М.

д.психол.н., професор,
головний науковий співробітник відділу
психолого-педагогічного супроводу дітей
з особливими потребами
Інститут спеціальної педагогіки
і психології імені Миколи Ярмаченка
Національної академії
педагогічних наук України

Кондратюк Ж.В.

директор
Комунальний заклад
«Інклюзивно-ресурсний центр»
аспірантка
Інститут спеціальної педагогіки
і психології імені Миколи Ярмаченка
Національної академії
педагогічних наук України

Кобильченко В.В.

д.психол.н., професор,
головний науковий співробітник відділу
освіти дітей з порушеннями
сенсорного розвитку
Інститут спеціальної педагогіки
і психології імені Миколи Ярмаченка
Національної академії
педагогічних наук України

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

Особистісно орієнтована технологія розвитку професійної ідентичності має стати основою для набуття особистісної автономності й автентичності, яка передусім розвивається через опанування мотивації та свого акме (вершина) 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.

Вищезазначене спонукало нас до визначення шляхів корекційно-розвивальної роботи з формування компонентів професійної ідентичності (мотиваційного, технічного, міжособистісного, контекстуального, адаптивного, творчого, акмеологічного, аутопсихологічного) у фахівців (консультантів) ІРЦ (менше та більше 5 років стажу роботи). У процесі розроблення особистісно орієнтованої технології нами враховані досліджена специфіка й потенційні можливості розвитку компонентів професійної ідентичності у фахівців означеної категорії.

Визначення психолого-педагогічних умов, розроблення особистісно орієнтованої технології

розвитку компонентів професійної ідентичності (далі – ПІ) під час тренінгу виступали основною метою формувального експерименту. Основне завдання нашого дослідження полягало в пошуку адекватних структурі професійної ідентичності у фахівців (консультантів) (менше та більше 5 років стажу роботи) психологічних методів і прийомів, які ведуть до часткового подолання прогалин у структурі їхньої професійної ідентичності.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Під час розроблення особистісно орієнтованої (розвиткової) технології ми спиралися на теоретичні положення вітчизняних дослідників про специфіку формування професійної ідентичності в педагогічних працівників (Н. Коваленко, О. Куліш, І. Наумова, В. Падерно, Н. Яремчук і Н. Пінчук, Х. Калагурка, Б. Турко та ін.), у психологів (А. Борисюк, Н. Гога, І. Дружиніна, А. Карпенко, В. Кириченко, О. Кочкурова, І. Мельник, М. Омелеченко, М. Павлюк, О. Радзімовська, К. Тороп та інші), реабілітологів (О. Ільїна, В. Козявкін, А. Чередник, А. Шевцов та інші), на з'ясовані впродовж констатувального етапу експерименту найбільш типові особливості ПІ у фахівців (консультантів) ІРЦ. Також ми враховували потенційні можливості розвитку зазначених компонентів ПІ в цієї категорії працівників.

Виходячи з результатів констатувального експерименту, ґрунтуючись на розробках із даної проблеми (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), було теоретично обґрунтовано, розроблено й 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).

Формулювання мети статті. Отже, набуває актуальності теоретико-методологічне обґрунтування особистісно орієнтованої технології розвитку професійної ідентичності фахівців (консультантів) ІРЦ.

Виклад основного матеріалу дослідження. Технологію було апробовано та впроваджено впродовж вересня 2024 – жовтня 2024 р. У корекційно-розвитковій роботі взяли участь 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. У даних групах було проведено лінійний експеримент.

Розроблення й експериментальна апробація технології розвитку ПІ у фахівців (консультантів) ґрунтувалися на принципах системного, компетентнісного, акмеологічного, аутопсихологічного підходів (які обґрунтовані в межах теорії). У межах корекційно-розвиткових впливів ми послуговувалися цими підходами та додали як теоретико-ме-

тодологічний орієнтир особистісно орієнтований і технологічний підходи.

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

Компетентнісний підхід націлений на професійну ідентичність як якість особистості фахівця (консультанта), що характеризує рівень його інтеграції в середовище професійної діяльності, як і в різні соціальні середовища, входження у які передбачає виконання різних соціальних ролей. Як такі ключові соціальні ролі ми розглядаємо такі компетентності фахівця (консультанта) ІРЦ: мотиваційну, технічну, міжособистісну комунікативну, контекстуальну, адаптивну, творчу, акмеологічну, аутопсихологічну.

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 характеристикою стану особистості. Цей підхід у контексті нашого дослідження спрямований на пошук засобів забезпечення системою інституту «інклюзивно-ресурсних центрів» досягнень фахівцями (консультантами) дефектологами, фахівцями (консультантами) психологами, фахівцями (консультантами) реабілітологами найвищих показників у соціально-особистісному розвитку, професійній діяльності та психолого-педагогічній творчості.

Аутопсихологічний підхід — спрямований на дослідження у структурі професійної ідентичності фахівця (консультанта) ІРЦ аутопсихологічної компетентності як особистісного інтеграла, що презентує єдність адекватного Я-образу, самовіддача фахівця (консультанта); самовираженість, саморозкриття потенціалу; самоствердження у професійній діяльності; наявність улюбленої справи; вірність своєму покликанню й 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 й особистісного розвитку, а також досягнення високого рівня майстерності в соціально орієнтованих професіях, до яких належать і фахівці (консультанти) інклюзивно-ресурсних центрів.

Аутопсихологічний підхід застосовується до міжпрофесійного виду компетентності (аутопсихологічної компетентності), до вивчення якої нині підвищується інтерес учених, що пов'язано з визнанням провідної ролі психологічних якостей у структурі компетентності.

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» [2, 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 особливими освітніми потребами (далі — ООП).

Особливість упровадження 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 (Г. Бал, І. Бех, С. Максименко, С. Подмазін, В. Рибалка, С. Сисоєва й інші).

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 та цивілізацією (С. Подмазін) [5, с. 142]. Саме розвитку цих здатностей найбільше потребують фахівці (консультанти) ІРЦ, що засвідчує проведення 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 та гальмується розвиток того цілого, що ми визначаємо як «моя» і «наше» людське буття. Останнє може мати місце тоді, коли, наприклад, система освіти не забезпечує належного розвитку

в нових поколінь пізнавальних інтересів, самостійності, творчих здібностей, прагнення до перетворення, авторських амбіцій, мотивації досягнення успіху тощо [6]. Отже, ми можемо провести паралелі з фахівцями (консультантами) ІРЦ і рівнем їхньої професійної ідентичності. Яка, як ми вже зауважили, відрізняється, особливо в аспекті мотивації та в акмеологічній складовій частині, спрямованій на особистісне самотворення своєї особистості, а якщо більш точно, то індивідуальності в освітньому просторі.

Технологічний підхід. Наріжною методологією формувального 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) [7].

Дослідник В. Панок розглядає психологічну технологію як ключовий елемент практичної психології та визначає її як цілісну методичну систему, що включає три основні складові частини: *діагностичну, інтерпретаційну (пояснювальну), корекційну* [3; 4].

На думку автора, створення психологічної технології можна розглядати як процес психологічного проектування, спрямований на вирішення конкретних проблем індивідуального розвитку чи соціальної взаємодії, що має визначатися конкретним ситуаційним контекстом.

Отже, психологічні технології мають об'єднувати аналітичний і синтетичний підходи до особистості, враховуючи як накопичені знання про елементи та їхні взаємозв'язки, так і цілісне бачення об'єкта корекційного впливу.

Базуючись на інтерпретації технологічного підходу В. Панка [3; 4] та Л. Карамушки [7] та дещо уточнюючи його, можна стверджувати, що структура психолого-корекційної чи психолого-розвиткової 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 особливими освітніми потребами – це визначення сутності досліджуваного феномену, розкриття його місця в системі; система принципів, психолого-педагогічних 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 професійної ідентичності фахівців ІРЦ через мотивацію, рефлексію та розвиток акме, застосування сучасних психологічних технік.

Змістово-смісловий компонент нашої технології складається з обґрунтованих підходів – системного, компетентнісного, акмеологічного й аутопсихологічного, а також презентованих вище, особистісно орієнтованого та технологічного наукових підходів.

Розвиток професійної ідентичності фахівця (консультанта) ІРЦ в межах особистісно орієнтованої технології буде зумовлений такими принципами.

Принцип індивідуальності – полягає у створенні в ІРЦ умов для формування індивідуальності й 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 й 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 здобуття, а також підвищення своєї кваліфікації. Забезпечення суб'єктності та варіативності підвищення фаху буде здійснено шляхом різноманітного впливу у процесі тренінгу професійної ідентичності (як основного методу технології).

Принцип вибору має стати передумовою розвитку індивідуальності та 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'єктивними 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 та колективної діяльності в галузі творчості, пов'язаної з оцінюванням розвитку та корекційно-розвитковим впливом на осіб з особливими освітніми потребами. Завдяки творчості виявляються здібності, сильні сторони кожної особистості.

Принцип участі фахівців (консультантів) у формуванні змісту своєї професійної ідентичності передбачає наявність атмосфери співпраці, культури спільного розв'язання проблем, урахування індивідуальних потреб фахівців (консультантів), колективне обговорення і пошук вирішення спільних для всіх проблем, можливість вибору фахівцями (консультантами) курсів підвищення кваліфікації й участі в розробленні їхньої тематики.

Принцип різнобічного та комплексного впливу передбачає, що у фахівців (консультантів) повинні формуватися всі необхідні для роботи компетенції. Комплексність впливу передбачає залучення всіх 8 експериментальних компетентностей до їх розвитку з урахуванням взаємозв'язку їх одна з одною та з методичними підходами, знаннями, уміннями та навичками.

У межах впровадження особистісно орієнтованої технології розвитку професійної ідентичності у фахівців (консультантів) ІРЦ ми виокремили психолого-педагогічні умови розвитку для фахівців (консультантів) зі стажем менше 5 років і психолого-педагогічні умови розвитку для фахівців (консультантів) зі стажем роботи понад 5 років.

Психолого-педагогічні умови розвитку для фахівців (консультантів) зі стажем роботи менше 5 років:

- ознайомлення із 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 ухвалення рішень у професійній діяльності;
- поступове розширення методичного інструментарію;
- професійна рефлексія й аналіз ефективності роботи.

Психолого-педагогічні умови розвитку для фахівців (консультантів) зі стажем роботи більше 5 років:

- поглиблення знань про інклюзивне навчання та спеціальну педагогіку;
- опрацювання нормативно-правових документів;
- розвиток практичних навичок консультування;
- участь у тренінгах, конференціях, професійних спільнотах;
- дослідницька діяльність, упровадження інновацій;
- наставництво для нових спеціалістів;
- формування власного стилю роботи;
- активна участь у реформуванні інклюзивного навчання та популяризація інклюзивного підходу в суспільстві;
- професійна рефлексія й аналіз ефективності роботи.

Ці психолого-педагогічні умови відображають динамічний процес становлення консультанта інклюзивно-ресурсного центру, що охоплює особистісний і професійний розвиток на кожному етапі.

Діагностичний компонент особистісно орієнтованої технології розвитку професійної ідентичності фахівців (консультантів) ІРЦ. Методика

вивчення мотивів професійної мотивації Т. Дуткевич і О. Савицької (мотиваційний компонент ПІ); методика «Мотивація до успіху» Т. Елерса (технічний компонент ПІ); методика вивчення типології особистості К. Юнга (міжособистісний компонент ПІ); методика «Рівень самоконтролю» М. Снайдер (контекстуальний компонент ПІ); методика для виявлення адаптованості / неадаптованості особистості К. Роджерса (адаптивний компонент ПІ); тест творчого мислення Е. Торренса (творчий компонент ПІ); методика «Готовність до саморозвитку» В. Павлова (акмеологічний компонент ПІ); опитувальник самоактуалізації креативності Д. Джонса (аутопсихологічний компонент ПІ) (І. Омельченко, Ж. Кондратюк) [1].

Корекційно-розвитковий компонент тренінгу розвитку професійної ідентичності фахівців (консультантів) ІРЦ. Основним інтегративним методом розвитку професійної ідентичності у фахівців (консультантів) ІРЦ виступив тренінг. Ми використали у процесі тренінгу такі базові методи: вправи-психотехніки, бесіди, тести, ситуаційно-рольові ігри, психомалюнок, моделювання практичних ситуацій, музикотерапію, мозковий штурм, дискусію, техніки активного слухання, розв'язання кейсів. Тренінг складався з восьми занять, спрямованих на розвиток ключових метавластивостей професійної ідентичності: мотивації, міжособистісної взаємодії, самореалізації, емпатії, рефлексії, які є наскрізними механізмами та включаються в компетентності: мотиваційну, технічну, міжособистісну, контекстуальну, адаптивну, творчу, акмеологічну, аутопсихологічну.

Висновки. Підсумовуючи сказане, варто зазначити, що для проведення формувального експерименту була розроблена й апробована на практиці особистісно орієнтована технологія розвитку ПІ у фахівців (консультантів) ІРЦ. Основний акцент під час проведення тренінгу у процесі формувального експерименту був зроблений на розвиток мотивації, міжособистісної взаємодії, саморозвитку, емпатії як наскрізних здатностей, які становлять основу восьми компонентів професійної ідентичності. Під час проведення експерименту було відзначено зростання інтересу фахівців (консультантів) ІРЦ до кожного тренінгового заняття, підвищення інтересу до власного акме як основи життєтворчості та професійної ідентичності.

Перспективи майбутніх наукових студій будуть спрямовані на аналіз ефективності впровадження особистісно орієнтованої технології розвитку професійної ідентичності у фахівців (консультантів) інклюзивно-ресурсних центрів.

ЛІТЕРАТУРА:

1. Омельченко І., Кондратюк Ж. Діагностичний комплекс дослідження професійної ідентичності фахівців (консультантів) інклюзивно-ресурсних центрів. *Особлива дитина: навчання і виховання*. 2024. № 116 (4). С. 114–129.

2. Особистісно орієнтовані технології навчання і виховання у вищих навчальних закладах : колективна монографія / В. Андрущенко та ін. ; заг. ред. : В. Андрущенко, В. Луговий ; АПН України, Ін-т вищої освіти. Київ : Педагогічна думка, 2008. 254 с.

3. Панок В. До побудови теоретичних засад української практичної психології. *Проблеми розвиваючого навчання* : матеріали I та II міжнародних конференцій / за ред. С. Максименка. Київ, 1997. С. 344–351.

4. Панок В. Прикладна психологія. теоретичні проблеми : монографія. Київ : Ніка-Центр, 2017. 188 с.

5. Подмазін С. Особистісно орієнтована освіта: соціально-філософське дослідження. Запоріжжя : Просвіта, 2000. 250 с.

6. Татенко В. Особистісно орієнтований підхід у науці та освіті як предмет психологічної рефлексії. *Післядипломна освіта в Україні*. 2012. № 1 (20). С. 80–91.

7. Технології роботи організаційних психологів : навчальний посібник для студентів вищих навчальних закладів та слухачів інститутів післядипломної освіти / за наук. ред. Л. Карамушки. Київ : Фірма «ІНКОС», 2005. 366 с.