

(2018) Psykhosomatyka. Yak my mozhemo rozumity movu tila? Lviv: Svichado. 8. **Raikh Vylhelm** (2006). Analyz kharaktera. Eksmo-Pres. Moskva. 9. **Sventsytskyi A. L.** (2004) Sotsyalnaia psykholohyia: uchebnyk. Moskva. 10. **Tolkachov V. K.** (2008) Roskosh systemnoho samopoznania: osnovy systemno-vektornoho psykhoanaliza. Akademyia systemnoho myshlenyia SPb. 11. **Trofymenko T.** (2020) Psykhosomatyka. Yak likuvaty khvoroby, yakykh nemaie? Kharkiv: Knyzhkovyi klub «Klub simeinoho dozvillia». 12. **Khei L. Luiza** (2018) Ztsily sebe sam. Knyzhkovyi klub «Klub Simeinoho Dozvillia», Kharkiv. 13. **The Triune Brain in Evolution** (1990). Role in Paleocerebral Functions Gebundene Ausgabe. 31. Januar 1990. Englisch Ausgabe von P.D. MacLean.

Serhii Korniev, Oleksandr Kozynets. Views on the nature of stuttering in the area of psychosomatics

The article presents an analysis of the conceptual foundations of stuttering in clinical, psychological and special pedagogical theory and practice. The views of famous scientists on the development of the problem of stuttering, in particular the concepts of I. Sikorskyi, A. Gutzman, T. Hepfner, N. Vlasova, V. Gilyarovskiy, M. Zeeman, V. Kondratenko, N. Tyapugin, A. Sherven, R. Yurova, are determined etc. The main attention is paid to the psychosomatic aspects of the etiology, symptoms and pathogenesis of stuttering. The main scientific concepts of psychogenically determined speech disorders of Louise Hay are reflected (on the example of the book "Heal Yourself"); the main psychosomatic justifications of stuttering in the concept of Liz Burbo; psychophysiological and psychosomatic views on the problem of temporhythmic speech disorders Paul Maclean and neuropsychologist Hugh Gerhard. Considerable attention is devoted to modern ideas of body-oriented psychotherapy on the etiopathogenetic aspects of diagnosis and correction of stuttering, the interpretation of the concepts of personality types and their psychosomatic conditioning in pathological speech disorders according to the teachings of Sigmund Freud as modified by V. Tolkachov is considered.

Key words: stuttering, logoneurosis, violation of tempo-rhythmic organization of speech, speech therapy, psychosomatics.

DOI: <https://doi.org/10.31392/NPU-nc.series19.2023.44.21>
УДК 378.091.3:159.9-051]:376018.54

М.В.Федоренко
mv_fedorenko@i.ua
<https://orcid.org/0000-0002-2421-3049>

Л.М.Руденко
lilianic1962@gmail.com
<https://orcid.org/0000-0003-1655-5708>

С.В.Федоренко
fedorenkosvit@gmail.com
<https://orcid.org/0000-0002-3321-6946>

ТЕХНОЛОГІЇ ФОРМУВАННЯ КОРПОРАТИВНОЇ КУЛЬТУРИ У МАЙБУТНІХ СПЕЦІАЛЬНИХ ПСИХОЛОГІВ ДЛЯ РОБОТИ В ІНКЛЮЗИВНИХ ЗАКЛАДАХ ОСВІТИ

У статті зазначено про неготовність спеціальних психологів до командної роботи в інклюзивних закладах освіти. Описано зміст та сутність понять корпоративна культура особистості, технологія. Виділено основні ознаки педагогічної та психологічної технологій. З'ясовано роль психолого-педагогічних технологій в сучасному освітньому процесі загалом та підготовці студентів – майбутніх спеціальних психологів до виявлення культури корпоративної поведінки в складі мультидисциплінарної команди психолого-педагогічного супроводу дитини з порушеннями психофізичного розвитку. Підкреслено значення психолого-педагогічних технологій для формування основ корпоративної поведінки.

Ключові слова: корпоративна культура, командна робота, інклюзивна освіта, психолого-педагогічні технології, спеціальний (практичний) психолог, професійна підготовка, заклад вищої освіти.

Постановка проблеми Сучасний етап активного розвитку інклюзії в Україні передбачає наявність фахівців психологічного профілю, які поряд з іншими членами команди психолого-

педагогічного супроводу беруть участь в забезпеченні корекційно-розвиткового процесу. Водночас, як засвідчило вивчення спеціальної науково-методичної літератури та власний практичний досвід, готовність спеціальних психологів до командної роботи в інклюзивних закладах освіти є недостатньою, що викликало потребу у вивченні психолого-педагогічних технологій підготовки студентів – майбутніх психологів (спеціальних) до виявлення культури корпоративної поведінки в мультидисциплінарному складі команди психолого-педагогічного супроводу дитини з порушеннями психофізичного розвитку.

У контексті нашого дослідження великого значення набуває пошук психолого-педагогічних технологій формування корпоративної культури в професійній підготовці спеціальних психологів у закладі вищої освіти.

Аналіз досліджень і публікацій. Аналіз загальної та спеціальної науково-методичної літератури показав, що різні аспекти підготовки фахівців до роботи в системі інклюзивної освіти вивчали як вітчизняні, так зарубіжні вчені. Особливу увагу вченими було приділено особистісним якостям психолога (В. Бондар, І. Булах, Л. Долинська, О.Дубовик, З.Огороднійчук, С. Ставицька та ін.). Питанням мотивації професійного самовдосконалення майбутніх психологів присвячені дослідження С. Васьківської, В.Синьова, Д.Супрун, М.Федоренко, Н. Чепелевої, М.Шеремет та ін. Слід зазначити, що вимоги до формування мотивації психолога спеціальних закладів освіти зумовлені високим рівнем складності діагностичної та корекційної роботи стосовно дітей із особливими освітніми потребами.

На сьогодні відомо багато вітчизняних та зарубіжних наукових досліджень, спрямованих на вивчення підготовки фахівців у галузі спеціальної освіти до професійної діяльності в умовах інклюзивної освіти, зокрема: окреслено теоретико-методологічні та філософські аспекти інклюзивної освіти (А-С. Armstrong, D. Armstrong, E. Spandagou, L. Florian, T. Loreman, J. Deppeler, D. Harvey, J. Rix, J. McLeskey, F. Polat, N. Waldron, А. Колупаєва, О. Таранченко, В. Синьов та ін.); розроблено стратегії супроводу інклюзивного навчання дітей з порушеннями психофізичного розвитку (L. Florian, T. Loreman, J. Deppeler, D. Harvey, D. Rose, С. Миронова, В. Синьов, Т. Скрипник, А. Шевцов та ін.); виявлено шляхи фахової підготовки та підвищення кваліфікації спеціальних педагогів та психологів в умовах інклюзії (Al-Yagon, T. Loreman, M. Margalit, R. Pirttimaa, M. Takala, Г.Афузова, І. Демченко, І.Дмитрієва, О.Дубовик, А. Колупаєва, О.Мартинчук, Н. Пахомова, В. Синьов, Д.Супрун, М.Федоренко, А. Шевцов, М. Шеремет та ін.).

Незважаючи на широкий спектр досліджуваних явищ з проблеми підготовки майбутніх психологів, психолого-педагогічні технології формування корпоративної культури у майбутніх спеціальних (практичних) психологів для забезпечення мультидисциплінарної командної роботи в інклюзивних закладах освіти досі не були предметом жодного наукового дослідження.

Мета статті: Висвітлити психолого-педагогічні технології, що можуть бути використані у професійній підготовці майбутніх спеціальних (практичних) психологів до формування корпоративної культури в мультидисциплінарному складі команди психолого-педагогічного супроводу дитини з порушеннями психофізичного розвитку.

Виклад матеріалу дослідження. Учені зазначають, що для успішної професійної діяльності необхідним є засвоєння норм корпоративної культури кожною особистістю. Саме тому важливим є формування цієї компетентності ще в процесі підготовки майбутнього фахівця в процесі його підготовки в закладі вищої (передвищої фахової) освіти.

На сьогодні існує багато визначень дефініції «корпоративна культура». Це питання вивчали вчені різних галузей науки. Зокрема, філософи дають наступне визначення корпоративній культурі особистості - це «професійна самореалізація людини, здатність до самоконтролю та самодисципліни, навички соціальної адаптації, які прищеплюють почуття відповідальності, дотримання правил етикету й культури спілкування» [5, с. 31] (М.Дмитренко, 2014).

Психологи послуговуються таким визначенням корпоративної культури особистості – це «система цінностей, правил та норм поведінки, яка включає в себе матеріальну і духовну діяльність, ставлення до організації» (Л.Орбан-Лембрик, 2010).

Дослідники різних наукових галузей (філософії, освіти, психології, ін.) визначили ряд критеріїв та підходів до вивчення проблеми корпоративної культури. К.Бровко (2017) назвав основні критерії сформованості корпоративної культури особистості серед яких: «вмотивованість, розвиток партнерської

взаємодії з іншими суб'єктами організації, соціальна стабільність, висока організаційна культура, ступінь поінформованості, дотримання етики корпоративної поведінки» [4, с. 28].

Корпоративна культура спеціального психолога потребує досліджень з точки зору технологій її формування у процесі фахової підготовки в закладі вищої освіти.

Процес навчання в закладі вищої освіти можна представити як процес управління, тобто вплив на педагогічну систему, організацію знань. Для його якісної реалізації в педагогіці вищої школи розробляються моделі, що сприяють оптимальному управлінню в педагогічних системах. До них відносять технології навчання.

Застосування різноманітних технологій у процесі навчання в закладі вищої освіти не перше десятиріччя досліджується науковцями в теоретичному та прикладному аспектах. В теоретичному плані здійснюється пошук статусу педагогічної технології як категорії педагогіки, що формує цілісне уявлення про сутність та структурні складові. В практичному плані ученими та методистами вивчаються умови використання технологій в різних галузях педагогічної діяльності.

Важливим компонентом технології учені вважають особливі знання та уміння, засоби або процеси, якими володіють ті, хто реалізує технологію та завдяки яким мають конкурентну перевагу на освітньому ринку.

Учені стверджують, що основним елементом будь-якої технології є обов'язкове визначення кінцевої мети освітнього процесу. У кожній відомій технології мета є головним компонентом.

Багаторічні дослідження в галузі педагогічної технології призвели до численних визначень цього поняття відомими науковцями, педагогами та методистами.

Згідно визначення Г.Селевко (1998), «педагогічна (або освітня) технологія – це система функціонування всіх компонентів педагогічного процесу, яка побудована на науковій освіті, запрограмована в час і в просторі та веде до належних результатів» [13, с. 22].

За І.Зязюном (2001), «педагогічна технологія – це сфера знання, яка включає методи, засоби і теорію їх використання для досягнення цілей освіти» [7, с. 74].

За визначенням В.Беспалька (1989), педагогічна технологія являє собою систематичне та послідовне втілення на практиці раніше спроектованої системи освітнього процесу. Оскільки, зауважує вчений, опис будь-якого освітнього процесу є описом деякої педагогічної системи, то, зрозуміло, що педагогічна технологія – це проєкт певної педагогічної системи, яка реалізується на практиці. Таким чином, системний підхід, на думку науковця, лежить в основі будь-якої педагогічної технології, відтворюваність та запланована ефективність якої цілком залежить від її системності та структурованості.

В.Беспалько (1989) трактує педагогічну систему як сукупність взаємопов'язаних засобів, методів та процесів, що необхідні для створення організованого, цілеспрямованого, передбачуваного педагогічного впливу на формування особистості з певними запланованими педагогом якостями. Відповідно, ціннісними орієнтаціями конкретного суспільства створюється мета формування особистості, а отже, та чи інша педагогічна система: змінюється мета – повинна змінитись система.

Науковці Б.Блум, В.Журавльов, М.Кларин, В.Монахов та інші педагогічну технологію вважають основною складовою частиною системи освіти, пов'язаної з дидактичними процесами, засобами та організаційними формами навчання.

Велика кількість створених педагогічних технологій змусила науковців теоретично узагальнити та класифікувати їх, що надає можливість усвідомлено застосовувати та цілеспрямовано проектувати нові технології.

Найбільш відома класифікація педагогічних технологій належить Г.Селевко (1998). Учений визначив майже сто самостійних педагогічних технологій та виділив такі групи педагогічних технологій: «традиційне навчання, технології на основі особистісної орієнтації педагогічного процесу; на основі активізації та інтенсифікації діяльності учнів; на основі ефективності управління та організації навчального процесу; на основі дидактичного удосконалення та реконструкції матеріалу; окремо-предметні педагогічні технології; альтернативні технології; технології розвиваючого навчання; педагогічні технології авторських шкіл».

В.Беспалько запропонував класифікацію педагогічних технологій за способом організації та

управління пізнавальною діяльністю. Поєднання різних ознак взаємодії вчителя та учня визначає наступні види технологій: «класичне лекційне навчання; навчання за допомогою аудіовізуальних технічних засобів; система «консультант»; навчання за допомогою підручника; система «малих груп»; групові та диференційні способи навчання; система «репетитор» - індивідуальне навчання; «програмне навчання», для якого заздалегідь складається програма» [2, с. 32].

Щодо визначення поняття «психологічні технології», то воно передбачає аспект, пов'язаний з формуванням та розвитком особистісних якостей суб'єкта. Так, наприклад, науковець Л.Карамушка (2005) називає психологічні технології психосоціальними.

О.Козлова (2002) зазначає, що «психологічні технології передбачають вироблення певних психологічних якостей та опосередковану передачу соціального досвіду, що пов'язаний з відтворенням алгоритмів мислення, дій та поведінки» [9, с. 29].

Відомі науковці О.Шапран та В.Шапран (2010) у своїх роботах пропонують наступне визначення психологічної технології: «...обґрунтована система дій, операцій та процедур, що забезпечують цілеспрямований та поетапний розвиток в кожній особистості певних психологічних якостей та передачу їй досвіду соціальних взаємодій (спілкування, дії та взаємин) за допомогою впровадження інновацій» [14, с. 148].

Розглядаючи питання технологій формування корпоративної культури, що можуть бути використані у професійній підготовці майбутніх спеціальних (практичних) психологів в контексті нашої роботи, нас цікавить психологічна профілактика, психологічне консультування, психологічна корекція, що сприяють формуванню ціннісно-мотиваційної сфери, повноцінному професійному розвитку, подоланню кризових ситуацій, досягненню емоційної стійкості.

У дослідженнях Ю. Приходько зустрічаємо таке визначення психологічної профілактики: надзвичайно важливий напрямок діяльності, який може попередити дезадаптацію (порушення процесу пристосування до середовища), просвітницька діяльність, створення сприятливого психологічного клімату в установі, здійснення заходів попередження і зняття перевантаження у навчанні та роботі тощо.

Американський науковець С.Рейголдс в психологічній профілактиці виділяє три рівні:

Перший рівень – так звана первинна профілактика. Передбачає роботу з особами, що мають незначні емоційні, поведінкові й навчальні проблеми та охоплює всіх учасників освітнього процесу.

Другий рівень – вторинна профілактика. Вона спрямована на виявлення особи «групи ризику», тобто на таких, у кого проблеми почались або можуть початись.

Третій рівень – третинна профілактика. Увага концентрується на особах з яскраво вираженими проблемами у навчанні та поведінці. Основна мета третинної профілактики – корекція або подолання психологічних труднощів та проблем.

Є.Зеєр (2005) трактує психологічне консультування як процес надання допомоги особистості в подоланні кризових ситуацій, формуванні ціннісно-мотиваційної сфери, адекватної самооцінки, адаптації до реальних умов, досягненні емоційної стійкості. Однією з найбільш результативних форм консультування, на думку вченого, є бесіда.

Науковці формулюють психологічне консультування як надання допомоги учасникам в самопізнанні, позитивному відношенні до себе, адаптації до реальних життєвих умов, формування ціннісно-мотиваційної сфери та системи відношення до інших, досягнення емоційної стійкості. Психологічне консультування передбачає використання технік групового консультування, з включенням занять зі всіма навчально-тренувальними групами, що спираються на результати діагностики відношення до навчального середовища, задоволення основними характеристиками взаємодії з урахуванням їх значущості для суб'єкта, рівня психічної захищеності, та особистісно-емоційних і комунікативних характеристик, що трактуються як показники психічного здоров'я.

Психологічна корекція, на думку Ю. Альшиної, передбачає здійснення активного психолого-педагогічного впливу, спрямованого на подолання відхилень в особистісному та професійному розвитку, гармонізацію психічного здоров'я.

Учені (В.Панок, Н.Чепелева, Т.Титаренко, 2001) зазначають, що «психологічна корекція є тактовним втручанням у процеси психічного і особистісного розвитку людини з метою виправлення

відхилень у цих процесах і часто справляє вплив не лише на особистість, а й на її оточення, організацію її життєдіяльності» [12, с. 45].

С. Бажутіна, Г. Вороніна, І. Булах (2000) виділили ряд прийомів і способів впливу, які застосовуються для проведення психокорекційної роботи. До них були віднесені: «проста пропозиція, парадоксальна інструкція, фантазування, інтерпретація, порада, механізм «зворотного зв'язку», відкриті і закриті запитання, повтор-переказ, логічні ланцюжки, емоційне резюме, діюче резюме» [1, с. 14].

Дієвими формами психологічної корекції багато вчених вважають коучинг та тренінг.

Коучинг – інструмент особистого й професійного розвитку, індивідуальне тренування з метою мобілізації внутрішнього потенціалу особистості, формування мотивації, яка веде до досягнення кінцевого результату, підвищення ефективності діяльності в процесі самостійного вирішення проблем, що перешкоджають досягненню мети (В.Брич, 2009).

Тренінг – це багатофункціональний метод психологічного впливу на особистість. Він виконує перетворювальну, коригувальну, профілактичну та адаптивну функції та передбачає: навчання, виховання, тренування, дресирування.

На думку О. Леонтьєва (1981), «тренінг як форма навчальної діяльності сприяє формуванню та розвитку професійно важливих знань, умінь, навичок, якостей та властивостей особистості; дає можливість його учасникам розвивати форми професійної поведінки, пов'язані з високою саморегуляцією, самоконтролем, упевненістю в собі та своїх силах, відповідальністю і самостійністю. В умовах тренінгу реалізується фактор власної активності його учасників, оскільки в ході занять вони постійно виконують різні дії, обговорюють і відтворюють професійні ситуації» [10, с. 17].

Тренінг важливий тим, що він сприяє подоланню обмежень, що властиві традиційним методам та засобам освіти. Чи буде успішним проведення тренінга залежить від того, наскільки сильним є прагнення учасника тренінгу до самовдосконалення, активності, відкритості.

Під час тренінгу створюється можливість швидкого співвідношення отриманої інформації та діяльності, емоційного переживання нових моделей поведінки та пов'язаних із ними результатів, що забезпечується дією зворотного зв'язку. Існує декілька видів тренінгу, але в контексті нашого дослідження нас цікавлять психологічний тренінг, соціально-психологічний тренінг та перцептивний тренінг.

Тренінг також має можливість вирішувати проблеми всього колективу освітнього інклюзивного закладу, він спрямований виявляти розбіжності, непорозуміння у взаємодії мультидисциплінарної команди та їх усунення, а також передбачає формування професійно важливих якостей окремої особистості.

Наведений огляд психолого-педагогічних технологій не може задовільнити всього різноманіття ідей педагогів та психологів, теоретиків та практиків. Водночас, проведений нами огляд дозволяє виділити специфіку застосування психолого-педагогічних технологій та поставити питання про необхідність введення ефективних технологій в освітню діяльність закладу вищої освіти.

Висновки, перспективи подальших пошуків у напрямі дослідження. Таким чином, за результатами проведеного дослідження можемо передбачити, що застосування та поєднання психолого-педагогічних технологій у процесі професійної підготовки спеціальних (практичних) психологів до формування навичок корпоративної культури та їх реалізації в умовах мультидисциплінарної командної роботи в інклюзивному освітньому закладі сприяють розвитку мотивації до навчання, покращенню розуміння корпоративної культури, сприйняття та запам'ятовування навчального матеріалу тощо.

Отримані результати дозволяють, на наш погляд, стверджувати про доцільність і необхідність розробки та впровадження психолого-педагогічних технологій в освітній процес закладів вищої освіти, в чому ми й передбачаємо перспективи наших подальших досліджень.

Список використаних джерел:

1. Бажутіна, С.Б., Вороніна, Г.Г. & Булах, І.П. (2009). Практическая психология в вузе и школе. 113.
2. Беспалько, В.П. (1989). Слагаемые педагогической технологии. 192.
3. Брич, В. (2009). Методологічні засади розвитку коучингу в Україні. *Україна: аспекти праці*, 2009, (№ 6, с. 18-23).
- 4.

Бровко, К. (2017). Феномен корпоративної культури особистості в контексті освітологічних знань. *Освітологічний дискурс*, 3-4 (18-19), 216. 5. **Дмитренко, М.Й.** (2014). Корпоративна культура у констеляціях пізнього модерну: філософсько-антропологічні експлорації. (Автореф. дис. докт. філос. наук). Київ. 6. **Зеер, Э.Ф.** (2005). Психология профессиональных деструкций: учеб. пособие для высш. шк. Академический проект. 7. **Зязюн, І.** (2001). Технологізація освіти як історична неперервність. *Неперервна педагогічна освіта : теорія і практика*. 173-85. 8. **Карамушка Л.М.** (Ред.). (2005). Технології роботи організаційних психологів: навч. посібник для студентів вищ. навч. закл. та слухачів ін-тів післядиплом. освіти. Київ: Фірма «ІНКOS». 9. **Козлова, А.А.** (2002). Психотехнологии как средство формирования субъектной позиции клиента системы профконсультирования (Дис. канд. психол. наук). 10. **Леонтьев, А.Н.** (1981). Проблемы развития психики. Москва: Издательство Московского университета. 11. **Орбан-Лембрик, Л.Е.** (2010). Психологія управління: навч. посіб. Видавництво: Академвидав. 12. **Панок, В., Чепельса, Н. & Титаренко Т.** (2001). Основи практичної психології. Київ: Либідь. 13. **Селевко, Г.К.** (1998). Современные образовательные технологии. Народное образование. 14. **Шапран О., Шапран В.** (2010). Інноваційні технології в педагогіці та психології: їх сутність та різновиди. *Вісник Інституту розвитку дитини*. Серія: Філософія, педагогіка, психологія: Збірник наукових праць, 12, 147–153.

References:

1. **Bazhutyna, S.B., Voronyna, H.H. & Bulakh, Y.P.** (2009). *Praktycheskaya psikhologhiya v vuze y shkole*. [Practical psychology at university and school]. 113. 2. **Bespalko, V.P.** (1989). *Slahaemye pedahohicheskoy tekhnologhiy*. [Phrases of pedagogical technology]. 192. 3. **Brych, V.** (2009). *Metodolohichni zasady rozvytku kouchynhu v Ukrayini*. [Methodological principles of coaching development in Ukraine]. *Ukrayina: aspekty pratsi*, 2009, (# 6, s. 18-23). [in Ukrainian]. 4. **Brovko, K.** (2017). *Fenomen korporatyvnoyi kul'tury osobystosti v konteksti osvitolohichnykh znan'*. [The phenomenon of corporate culture of the individual in the context of educational knowledge]. *Osvitolohichnyy dyskurs*, 3-4 (18-19), 216. [in Ukrainian]. 5. **Dmytrenko, M.Y.** (2014). *Korporatyvna kul'tura u konstelyatsiyakh pizn'oho modernu: filososfs'ko-antropolohichni eksploratsiyi*. [Corporate culture in the constellations of late modernism: philosophical and anthropological explorations]. (Avtoref. dys. dokt. fil. nauk). Kyiv. [in Ukrainian]. 6. **Zeer, E.F.** (2005). *Psikhologhiya professyonal'nykh destruktsey*: ucheb. posobye dlya vyssh. shk. [Psychology of professional destruction]. *Akademicheskyy projekt*. 7. **Zyazyun, I.** (2001). *Tekhnolohizatsiya osvity yak istorychna neperervnist'*. [Technologization of education as a historical continuity]. *Neperervna pedahohichna osvita: teoriya i praktyka*. 173-85. 8. **Karamushka L.M.** (Red.). (2005). *Tekhnolohiyi roboty orhanizatsiynykh psikhologhiv*: navch. posibnyk dlya studentiv vyshch. navch. zakl. ta slukhachiv in-tiv pisyadyplom. osvity. [Work technologies of organizational psychologists]. Kyiv: Firma «INKOS». [in Ukrainian]. 9. **Kozlova, A.A.** (2002). *Psykhotekhnologhiy kak sredstvo formyrovannya subektnoy pozytsyy klyenta systemy profkonsul'tyrovannya* [Psychotechnologies as a means of forming the subjective position of the client of the professional counseling system] (Dys. kand. psykhol. nauk). 10. **Leont'ev, A.N.** (1981). *Problemy razvytyya psykhyky*. [Problems of mental development]. Moskva: Yzdatel'stvo Moskovskoho unyversyteta. 11. **Orban-Lembryk, L.E.** (2010). *Psikhologhiya upravlinnya*: navch. posib. [Management psychology]. Vydavnytstvo: Akademydav. [in Ukrainian]. 12. **Panok, V., Chepelyeva, N. & Tytarenko T.** (2001). *Osnovy praktychnoyi psikhologhiyi*. [Basics of practical psychology]. Kyiv: Lybid'. [in Ukrainian]. 13. **Celevko, H.K.** (1998). *Sovremennye obrazovatel'nye tekhnologhiy*. [Modern educational technologies]. *Narodnoe obrazovanye*. 14. **Shapran O., Shapran V.** (2010). *Innovatsiyni tekhnolohiyi v pedahohitsi ta psykholohiyi: yikh sutnist' ta riznovydy*. [Innovative technologies in pedagogy and psychology: their essence and varieties]. *Visnyk Instytutu rozvytku dytyny*. Seriya: Filosofiya, pedahohika, psykholohiya: Zbirnyk naukovykh prats', 12, 147–153. [in Ukrainian].

Fedorenko M., Rudenko L., Fedorenko S. Technologies for forming corporate culture in future special psychologists for work in inclusive educational institutions.

The article talks about the unpreparedness of special psychologists for teamwork in inclusive educational institutions. The content and essence of the concept of corporate culture of the individual from the point of view of philosophy and psychology are described. Various definitions of technology are presented. Definitions of psychological-pedagogical technologies that can be used in the professional training of future

special (practical) psychologists for the formation of corporate culture in the multidisciplinary team of psychological-pedagogical support of a child with psychophysical developmental disorders are highlighted. The main features of pedagogical and psychological technologies are highlighted. The role of psychological-pedagogical technologies in the modern educational process in general and the preparation of students - future special psychologists to identify the culture of corporate behavior as part of a multidisciplinary team of psychological-pedagogical support of a child with disorders of psychophysical development is clarified. In particular. The importance of psychological and pedagogical technologies for the formation of the foundations of corporate behavior in teamwork is emphasized. The proposed technologies for the formation of corporate culture, which can be used in the professional training of future special (practical) psychologists in the context of teamwork, specifically, psychological prevention, psychological counseling, psychological correction. Coaching and training are declared as effective forms of psychological correction. The expediency and necessity of the development and implementation of psychological and pedagogical technologies in the educational process of higher education institutions have been proven

Keywords: corporate culture, teamwork, inclusive education, psychological and pedagogical technologies, special (practical) psychologist, professional training, higher education institution.

DOI: <https://doi.org/10.31392/NPU-nc.series19.2023.44.22>

УДК 378.091.3:159.9-051]:376

M. Sheremet

fkpp@npu.edu.ua

<https://orcid.org/0000-0003-1437-3820>

D. Suprun

darya7@ukr.net

<https://orcid.org/0000-0003-4725-094X>

М.К. Шеремет

fkpp@npu.edu.ua

<https://orcid.org/0000-0003-1437-3820>

Д.М. Сунпун

darya7@ukr.net

<https://orcid.org/0000-0003-4725-094X>

THE IMPLEMENTATION OF THE INNOVATIVE SYSTEM'S COMPONENTS OF PSYCHOLOGISTS' PROFESSIONAL TRAINING IN THE FIELD OF INCLUSIVE EDUCATION

Схарактеризовано складові створеної й реалізованої інноваційної системи професійної підготовки психологів галузі спеціальної та інклюзивної освіти. Проналізовано основні парадигми організації психолого-педагогічного процесу, що дозволило виявити принципові позиції зазначеної професійної підготовки. Акцентується увага на важливості та необхідності вивчення і втілення передового досвіду зарубіжних країн у контексті вищої освіти. Визначено ключові параметри розробленої системи для забезпечення конкурентоспроможності фахівця зазначеної галузі. З'ясовано шляхи модернізації професійної підготовки спеціальних психологів у вищих навчальних закладах. Аналізуються практичні аспекти її вдосконалення. Розглядаються різноманітні методика наукових пошуків у межах означеної проблеми дослідження. На основі проведеного аналізу уточнено зміст професійної підготовки психологів в галузі спеціальної та інклюзивної освіти та визначено компоненти структури готовності майбутнього конкурентоспроможного фахівця-психолога (в аспекті інноваційної діяльності), підготовленого до роботи в сучасних ринкових умовах.

Ключові слова: психолог галузі спеціальної та інклюзивної освіти, професійна підготовка, система професійної підготовки, компонент системи професійної підготовки.