

**ПЕДАГОГІЧНИЙ АЛЬМАНАХ
«АКТУАЛЬНІ ПРОБЛЕМИ
ДОШКІЛЬНОЇ ОСВІТИ:
ТЕОРІЯ ТА ПРАКТИКА»**

**МАТЕРІАЛИ
IV Всеукраїнської конференції
здобувачів вищої освіти і молодих учених**

(5 листопада 2024 року)



МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
Державний заклад
«ПІВДЕННОУКРАЇНСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ПЕДАГОГІЧНИЙ
УНІВЕРСИТЕТ імені К. Д. УШИНСЬКОГО»

ФАКУЛЬТЕТ ДОШКІЛЬНОЇ ПЕДАГОГІКИ ТА ПСИХОЛОГІЇ
КАФЕДРА СІМЕЙНОЇ ТА СПЕЦІАЛЬНОЇ
ПЕДАГОГІКИ І ПСИХОЛОГІЇ

Збірник матеріалів
IV Всеукраїнської конференції
здобувачів вищої освіти і молодих учених

**АКТУАЛЬНІ ПРОБЛЕМИ
ДОШКІЛЬНОЇ ОСВІТИ:
ТЕОРІЯ ТА ПРАКТИКА**

Випуск 4
5 листопада 2024 року

Одеса
Видавництво ТОВ «Лерадрук»
2024 рік

Рекомендовано до друку Вченою радою університету Державного закладу «Південноукраїнський національний педагогічний університет імені К.Д. Ушинського».

Педагогічний альманах «Актуальні проблеми дошкільної освіти: теорія та практика»: збірник матеріалів IV Всеукраїнської конференції здобувачів вищої освіти і молодих учених (5 листопада 2024 року). Одеса: Видавництво ТОВ «Лерадрук», 2024. Вип. IV. 301 с.

Організаційний комітет:

- | | |
|----------------|---|
| Богущ А. М. | — дійсний член НАПН України, доктор педагогічних наук, професор (голова); |
| Бабчук О. Г. | — кандидат психологічних наук, доцент, завідувач кафедри сімейної та спеціальної педагогіки і психології (заступник голови); |
| Кавиліна Г. К. | — кандидат педагогічних наук, доцент, доцент кафедри сімейної та спеціальної педагогіки і психології (відповідальний секретар); |
| Булгакова О.Ю. | — доктор психологічних наук, доцент, декан факультету дошкільної педагогіки та психології; |
| Левицька М.І. | — методист кафедри сімейної та спеціальної педагогіки і психології |

Матеріали збірника відображають наукові дослідження і їх результати, здобуті в процесі науково-дослідної роботи студентів та молодих науковців, які навчаються у закладах вищої освіти України.

Відповідальність за зміст, точність цитат, прізвищ і представлених даних несе автор.

Технічне редагування матеріалів збірника — О.І. Кисельова.

<i>Сторож В. В.</i> Лепбук – інноваційна технологія дошкільного навчання.....	160
<i>Berezovska L.</i> Professional readiness of preschool education teachers for innovative activities.....	168
<i>Lysenko O. M., Melnychuk N. M.</i> Internationale politik zum schutz von flüchtligen und migranten.....	173
<i>Cojocari L., Ohrimenco (Boțan) A.</i> Valorizarea jocului-călătorie în familiarizarea copiilor cu diversitatea naturii.....	181

Розділ III. Особливості інклюзивних підходів

<i>Корзун Л. М.</i> Особливості розвитку та інклюзивне навчання дітей з порушенням інтелекту.....	196
<i>Кузнецова Т. М.</i> Інклюзивна практика у системі дошкільної освіти.....	203
<i>Літовченко О. В., Василенко А. І.</i> Особливості пізнавальної активності в дітей з порушеннями мовлення....	210
<i>Тубичко Ю. О.</i> Психолого-педагогічна готовність майбутніх фахівців до роботи у закладах дошкільної освіти з інклюзивною формою роботи.....	218
<i>Kovylyna V., Lepykh T.</i> Features of inclusive practice.....	226

Розділ IV. Професійні якості майбутніх фахівців дошкільних закладів

<i>Зоткіна Ю. С.</i> Розвиток толерантності в дошкільному віці.....	232
<i>Кавиліна Г. К.</i> Психологія емоційних станів та управління ними у дітей старшого дошкільного віку.....	238
<i>Кримова Н. О., Бирка А. В.</i> Формування особистісної ідентичності у дітей старшого дошкільного віку: проблематика та психолого-педагогічні рішення.....	244
<i>Кримова Н. О., Розумна-Ребдело С. В.</i> Дивергентне та конвергентне мислення в контексті творчого процесу...	249
<i>Панасюк Л.</i> Аналіз підходів до вивчення професійного самовизначення майбутніх фахівців.....	256

АНАЛІЗ ПІДХОДІВ ДО ВИВЧЕННЯ ПРОФЕСІЙНОГО САМОВИЗНАЧЕННЯ МАЙБУТНІХ ФАХІВЦІВ

Магістрантка Л. Панасюк

Проблема професійного самовизначення є різнобічною темою, яку вчені досліджували через економіку, педагогіку, психологію та соціологію. Це прослідковується в історії дослідження професійного самовизначення, в різних підходах та принципах, які використовували вчені під час розгляду даного питання. Так початок процесу вивчення професійного самовизначення поєднують зі створення теорій про особистісні типажі та потреби (Френк Парсонс, Джон Голланд, Девід Макклелланд, Фредерік Герцберг, Альберт Бандура та інші). Більш сучасні підходи уже інтегрують психологічні, соціальні, культурні та економічні фактори (Едвард Десі, Річард Райан та інші). Дослідження сучасних вчених (Заєць І.В., Жиляк Н.В., Ігнатович О.М., Коваленко О.Г. Матвійчук О.Є.) продовжують розширювати наше розуміння процесу професійного самовизначення, акцентуючи увагу на індивідуальних відмінностях, гендерних аспектах та впливі глобальних змін [2].

Відносно стабільні основи професійного самовизначення вперше почали формуватися у Франції та Бельгії на початку ХХ століття. Але спроби з'ясувати й осмислити сутність професії, професійної відповідності та придатності, створити оптимальну систему розподілу людей за різними сферами діяльності з'явилися ще за стародавніх часів. Так, в різний час, Платон, Арістотель, Галілео Галілей в своїх роботах підкреслювали життєву важливість правильного професійного самовизначення як і для особистості, так і для держави. На початку ХХ століття сформувався традиційний підхід до професійного консультування завдяки Френку Парсонсу, який організував консультативне бюро допомоги тим, хто вибирає вакансії та професії.

Американський педагог всього за декілька місяців

створив програму роботи консультативної служби, яка по сьогодні використовується професійними консультантами. Створена схема роботи містила всього три компоненти: дослідження клієнта, вивчення професій та зіставлення цих двох галузей. В першу чергу консультант досліджував клієнта, його рівень освіти, особистісні якості, здібності, таланти, схильності, стан здоров'я та інше. Вважалось, що кожна людина схильна до певного виду діяльності від самого народження. Наступним кроком було вивчення професії та яким вимогам повинен відповідати працівник, що займається нею. Професія при цьому розглядалася як сума стійких компонентів, виконання яких вимагає від працівника конкретних здібностей. І нарешті, останнім етапом є зіставлення здібностей клієнта з вимогами професії. Вчений вважав, що професійна успішність та задоволення професією зумовлені саме відповідністю індивідуальних якостей і вимог професії [6]. При такому підході, консультант спирався на дані диференційної психології особистості та типології професій, тому такий підхід стали називати диференційно-типологічним.

Ще одним представником традиційного підходу був Джон Голланд. У другій половині ХХ ст. він розробив типологію особистостей, поєднавши їх з відповідними формами професійної діяльності та професійного оточення. Голланд доповнив теорію Парсонса, він наполягав на тому, що задоволеність людини своєю професією не вичерпується лише сухим переліком виконуваних ним у роботі професійних задач і дій. Важливою складовою такого задоволення є професійне спілкування з людьми близького, зрозумілого душевного складу, зі «своїми» людьми, які формують своєрідне духовне середовище. Френк Парсонс розглядав здібності, як формальні психічні функції, які необхідні для успіху, Джон Голланд розглядає формування «кар'єра – особистість». Вченого цікавлять не лише здібності та схильності, а й цінності, які регулюють діяльність особистості та емоційні переваги, що приймають участь в професійній діяльності [1].

Наступним підходом можна визначити сформовану у 1960-х роках мотиваційну теорію американського психолога Девіда Макклелланда. Згідно цієї теорії, людьми, незалежно від їх раси, віку чи статі, рухає одна з трьох основних потреб — успіху, належності чи влади. Девід Макклелланда розробив свою теорію на основі теорії ієрархії потреб, яку 1940-х років створив американський психолог Абрагам Маслоу. Макклелланд заглибився до теорії Маслоу і знайшов конкретні мотиви, через які особистість намагається самореалізуватися. Згідно з його теорією, кожна особистість має найважливішу основну потребу, яка безпосередньо впливає на його мотивацію та формується життєвим досвідом. В залежності від мотивації, яка домінує, працівники будуть відрізнятися різними характеристиками.

Так, особистість, яка орієнтована на успіх, любить ставити складні цілі та досягати їх, краще працює в середовищі, орієнтованому на результат, цінує будь-які відгуки про свою роботу та намагається виконати проект краще, ніж очікувалося, щоб справити враження. Особистість з фокусом на належність шукає дружніх стосунків, прагне працювати у групах та подобатися іншим, створює міцні емоційні зв'язки, бажає відповідати поведінці та бажанням групи, дотримується правил, не відчуває необхідності щось змінювати, насамперед через страх бути відкинутими [7]. Ті, хто фокусується на владу люблять домінувати та впливати, шукають посади та стосунки, в яких можуть продемонструвати лідерство та бути головними особами, які ухвалюють рішення, прагнуть перемагати, люблять конкуренцію та дебати, йдуть на великий ризик, поки це приносить визнання, готові йти на жертви для досягнення своєї мети, мотивовані на підвищення свого статусу та репутації. В цей же час Фредерік Герцберг та його команда провели своє власне дослідження особистісної мотивації. Вони попросили робітників описати конкретні аспекти їхньої діяльності, що задовольняють або не задовольняють їх, а потім проаналізували результати опитування. Так

з'явилась двофакторна теорія мотивації, у якій Герцберг виділив дві категорії: гігієнічні чинники (умови праці, спосіб управління, заробітна плата, стосунки на роботі) та мотивації (відповідальність, визнання успіху, досягнення, професійне зростання, інтерес до роботи). Гігієнічні чинники (зовнішні) більше пов'язані з об'єктивними обставинами та оточуючим середовищем, мотивації (внутрішні) вже пов'язані з характером та змістом роботи, що виконується [4].

Ще однією цікавою теорією мотивації є теорія самодетермінації та особистісної автономії Едварда Десі та Річарда Райана. Теорія націлена в першу чергу на визначення факторів, які розкривають вроджений людський потенціал, стимулюють його на зростання, інтеграцію і здоров'я, та на дослідження різноманітних процесів і умов, що будуть сприяти розвитку та ефективному функціонуванню особистості. Основна ідея цієї теорії полягає у відчутті свободи по відношенню до зовнішнього середовища та до проявлення внутрішніх мотивів особистості. Поняття автономії, що також зустрічається в теорії, означає, що особистість діє виходячи із глибинного відчуття себе. Бути автономним, означає самостійно проявляти ініціативу та вміти себе направляти, регулювати та контролювати. Розвиток же визначається як постійна актуалізація внутрішніх потенціалів, інтересів, знань, цінностей та механізмів, що їх гармонізують [5]. Названі поняття існують у всіх людей і відіграють важливу роль у функціонуванні внутрішньої мотивації, тому їх обов'язково треба розвивати. Адже в процесі навчання та виховання ми розраховуємо саме на внутрішню мотивацію. Проводячи всі свої дослідження, вчені виявили фактори, що сприяють розвитку внутрішньої мотивації, а також ті, які її знижують. Грошова винагорода, очікування, оцінки, змагання, спостереження за досліджуваними та нав'язування цілей діяльності дуже знижують внутрішню мотивацію. Вони також встановили, що внутрішня і зовнішня мотивація не існують окремо один від одної, не протилежні полярно, а пов'язані між собою, між

ними існують взаємо переходи (наприклад перехід від регуляції за допомогою зовнішніх факторів до саморегуляції).

Одна із найбільш популярних теорій на сьогодні є теорія професійного самовизначення Джона Голланда. Основна ідея цієї теорії ґрунтується на твердженні, що задоволеність від роботи напряду залежить від типу особистості та типу професійного середовища, в якому вона працює. Вони повинні співпадати, в такому випадку особистість матиме можливість отримувати задоволення від праці та будувати кар'єру. Теорія є простою та зрозумілою і це робить її легкою в застосуванні для професійного самовизначення як за допомогою професійних консультантів, так і батьками та підлітками самостійно. Вона сприяє самопізнанню, спонукаючи особистість прояснити свої здібності, інтереси та особистісні риси характеру. Чим краще особистість розуміє саме себе, тим вище шанс у коректному виборі кар'єри.

Методика діагностики представляє собою тест, в якому попарно представлені різні професії. З кожної пари необхідно вибрати одну професію, яка вам більш всього подобається для себе. Навіть якщо жодна професія не підходить, треба одній з них надати перевагу. Після закінчення опитування, треба зіставити свої відповіді зі змістами ключів і порахувати загальну суму балів по кожному типу. Домінуючий тип визначається в тому випадку, коли по шкалі набирається не менше п'яти балів. Остаточний висновок формується відповідно до типів, які отримали максимальну кількість балів [3].

Отже, можна зробити висновок, що кожна людина поєднує в собі властивості, які характерні для всіх шести типів. Проте, за підсумками досліджень, визначають лише три домінуючі професійні середовища, які в майбутньому будуть рекомендовані для вибору майбутньої трудової діяльності. Найбільш домінуючий тип буде відображати основні характеристики особистості, а другий і третій, які менш значимі, допоможуть знайти резервні варіанти професій.

ЛІТЕРАТУРА

1. Професійна орієнтація : підручник для студентів / Єгорова Є. В., Ігнатович О. М., Кобченко В. В., Литвинова Н. І., Марченко І. Б., Мерзлякова О.Л., Синявський В. В., Татаурова-Осика Г. П., Шевенко А. М.; за ред. О. М. Ігнатович. Кіровоград : Імекс-ЛТД, 2014. 240 с.
2. Корольчук М.С., Дроздова Ю.В., Корольчук В.М., Осьодло В.І., Сипливий А.М.; за заг. ред. Корольчука М.С. Психологія професійного самовизначення особистості : монографія. Київ : Київ. нац. торг.-екон. ун-т, 2018. 280 с.
3. Ігнатович О. М., Татаурова-Осика Г. П., Шевенко А.М.; за ред. О. М. Ігнатович. Психологія професійної діагностики та професійного консультування: практичний посібник. Кропивницький: Імекс-ЛТД, 2021. 225 с.
4. Психологія професійної діяльності: підручник / за ред. С. К. Шандрука. Тернопіль: ЗУНУ, 2022. 256 с.
5. Сердюк Л.З. Психологічні фактори самодетермінації особистості. *Актуальні проблеми психології: Збірник наукових праць Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України, 2018.* Том. V: Психофізіологія. Психологія праці. Експериментальна психологія. Вип.18. С. 151-161.
6. Швець Н. Г., Третьякова Т. Д. Теорія і практика професійної орієнтації: навч. посіб. Київ: ДП «Вид. дім «Персонал», 2010. 272 с.
7. Павлик Н.В. Профорієнтація: стан і перспективи розвитку: зб. матеріалів ювілейних *Всеукраїнських психолого-педагогічних читань, присвячених пам'яті доктора пед. наук, проф. Б. О. Федоришина* / за ред. Н. В. Павлик. Київ: Інститут педагогічної освіти і освіти дорослих імені Івана Зязюна НАПН України, 2020. 147 с.