

УДК: 37.08:373.0(477)

### **З.І. Удич**

кандидат педагогічних наук, докторант кафедри педагогіки та менеджменту освіти Тернопільського національного педагогічного університету імені Володимира Гнатюка, *u-z@ukr.net*

## **ІНКЛЮЗИВНА СКЛАДОВА ПРОФЕСІЙНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ КЕРІВНИКА ЗАКЛАДУ ЗАГАЛЬНОЇ СЕРЕДНЬОЇ ОСВІТИ**

Зміни, що відбуваються в системі освіти України, торкаються абсолютно усіх сфер: від філософії освіти до організації едукативного процесу. Згідно календаря реформи освіти і науки в Україні з 2019 р. розпочався черговий період змін у системі середньої освіти, який триватиме до 2022 р. Серед завдань цього періоду є: забезпечення умов безперешкодного доступу для дітей із особливими освітніми потребами до якісної освіти; створення професійних стандартів педагогічної діяльності у початковій та середній школах та мережі установ незалежної сертифікації вчителів [1]. Визначальну роль у даному процесі відведено керівнику закладу середньої освіти. Звідси випливає необхідність перегляду його професійної компетентності і введення до неї інклюзивної складової.

Проблема управління навчальним закладом є досить дослідженою в загальній педагогіці. Свої праці їй присвятили: І. Гришин, Л. Васильченко, Л. Карамушка, В. Кричевський, В. Лазарев, М. Поташник та ін.). Чимало праць за останні роки з'явилося і тих, що стосуються інклюзивної освіти: В. Бондар, Л. Вавіна, М. Ворон, Л. Даниленко, М. Деркач, Н. Дятленко, В. Засенко, Ю. Кавун, А. Колупаєва, Г. Кукуруза, Ю. Найда, Л. Петушкова, Ю. Рибачук, Т. Сак, Є. Синьова, Н. Софій, О. Таранченко та інші. Натомість питання роботи директора освітнього закладу із інклюзивною формою навчання лише починають привертати до себе увагу і з'являються перші наукові розвідки з даного питання (М. Буйняк, С. Миронова, Н. Плохотнюк, М. Чайковський та ін.). У даній статті вбачаємо за

необхідність уточнити поняття «інклюзивна компетентність керівника освітнього закладу», а також з'ясувати його функції.

Проведені попередні дослідження свідчать про неготовність директорів впроваджувати інклюзивне середовище, не до кінця розуміння ними змісту інклюзивної освіти. І серед визначених цьому причин: недостатня підготовка до цього процесу [2].

*Інклюзивний заклад* – це заклад освіти, який забезпечує інклюзивне навчання як систему освітніх послуг, зокрема: адаптує та модифікує освітні програми та плани, простір, методи та форми навчання; використовує наявні в громаді ресурси; залучає батьків; співпрацює з фахівцями для надання додаткових послуг; відповідно до різних освітніх потреб дітей створює позитивний психологічний клімат в освітньому середовищі. Відповідно, керівник закладу загальної середньої освіти, з метою створення інклюзивного освітнього середовища має виконувати щонайменше такі функції: *іміджеву* (створення позитивного первинного уявлення про особливості освітнього закладу; втілення політики відкритості та доступності); *мотиваційну* (стимулювання педагогів до самоосвіти та участі в організованому навчанні та підготовки до роботи в умовах інклюзії); *організаційну* (створення умов для проведення навчального процесу та виховних заходів; залучення до мультидисциплінарної команди інших фахівців та батьків), *аналітичну* (проведення внутрішнього аудиту та його аналіз на предмет доступності, якості освітнього процесу, ефективного використання ресурсів), *управлінську* (спрямування зусиль на досягнення поставленої мети щодо реалізації принципів інклюзивної освіти), *превентивну* (попередження негативних проявів у педагогічному та учнівському колективі школи щодо осіб з інвалідністю, особливими освітніми потребами), *тімблдінгову (teambuilding)* (формування ефективної мультидисциплінарної команди фахівців, які здійснюють супровід учнів із особливими освітніми потребами; виявлення і реалізація особистісного потенціалу фахівців команди; формування здатності швидко приймати командні рішення в критичних та нестандартних ситуаціях), *рекреаційну* (забезпечення умовами якісного дозвілля, відпочинку, психофізичного відновлення), *комунікативну* (налагодження комунікації між усіма суб'єктами едукативного

процесу освітнього закладу; застосування різних засобів комунікації; здійснює зв'язок з громадськістю, координує роботу з батьками (особами, які їх замінюють)); *захисну* (захист законних прав та інтересів усіх вихованців, в тому ж числі з числа соціально вразливих груп (дітей-сиріт та дітей, які залишилися без піклування батьків, зі статусом інвалідності) та інші.

Варто зазначити, що єдиної класифікації інклюзивних компетентностей педагогів у європейському освітньому просторі на сьогодні ще не укладено, але з цього приводу ведуться активні дискусії та дослідження. Загалом, усі компетентності прийнято розділяти на дві групи: предметно-спеціальні (фахові) компетентності (*subject specific competences*) та загальні компетентності (*generic competences, transferable skills*). При цьому, предметні компетентності визначають як такі, що залежать від предметної області, та є важливими для успішної професійної діяльності за певною спеціальністю, а загальні – як універсальні компетентності, що не залежать від предметної області, але важливі для успішної подальшої професійної та соціальної діяльності здобувача в різних галузях та для його особистісного розвитку [3, с. 4–5].

Інклюзивну компетентність педагога трактуємо як його психолого-педагогічну, корекційну і реабілітаційну готовність (світоглядно-теоретична підготовка) та здатність (сформованість мотивації і наявність практичного досвіду) здійснювати організацію інклюзивного середовища у класі, де навчаються учні з особливими потребами, що передбачає здійснення відповідного навчально-виховного процесу, взаємодію із усіма суб'єктами цього процесу [4, с. 416]. Також було з'ясовано, що «інклюзивне середовище загальноосвітнього закладу», за яке відповідає його керівник, – це комплекс освітніх послуг середньої загальноосвітньої школи, що передбачає створення умов, сукупність впливів, способів та засобів, залучення необхідних зовнішніх ресурсів, фахівців інших галузей з метою формування в учнів необхідних компетентностей для подальшої життєдіяльності відповідно до їхніх потреб та можливостей [5, с. 131]. Зважаючи на ці визначення, а також опираючись на загальноприйняте визначення поняття «компетентність» пропонуємо поняття

«інклюзивна компетентність керівника освітнього закладу» трактувати як інтегровану здатність керівника освітнього закладу, яка сформована на основі його інклюзивних цінностей, прихильному ставленні до інклюзії в освіті та суспільстві в цілому, позитивного досвіду організації інклюзивного освітнього середовища, готовності до інноваційної діяльності.

В структурі педагогічної діяльності виділяють не лише професійну компетентність, але й професійну майстерність та професійну зрілість педагога, що визначають рівень готовності до професійної діяльності, який формується у процесі підготовки і в результаті реалізації соціально-педагогічної діяльності.

Ми погоджуємося із пропозицією М. Чайковського розглядати їх як послідовні етапи особистісного професійного зростання працівника інклюзивного закладу освіти, вираженого такими ключовими змістовими компонентами: мотиваційним, який характеризується особистісною зацікавленістю, налаштованістю та сукупністю мотивів (соціальних, пізнавальних, професійних) на здійснення певної професійної діяльності в умовах включення молоді з особливими потребами в середовище здорових однолітків; когнітивним, який визначається як здатність здійснювати професійні функції на основі системи знань про інклюзивне навчання і власну роль у його здійсненні, досвід пізнавальної діяльності та використання отриманої інформації у вирішенні завдань інклюзивного навчання; рефлексивним, що включає здатність до аналізу і свідомого контролю за результатами власної діяльності, пов'язаної з інклюзивним навчанням; операційним, який представляє засвоєні способи і досвід виконання професійних завдань в умовах інклюзивного навчання, здатність до науково-дослідної діяльності та професійного зростання [6, с. 17–18].

З метою формування даної компетентності у керівників шкіл, а також сприяння вироблення у них відповідної майстерності та зрілості пропонуємо: здійснити обов'язкову спеціальну підготовку з питань впровадження інклюзивної форми навчання директорів; стимулювати їх інноваційні проекти; заохочувати керівників до наукової діяльності; передбачити проведення різних заходів з метою обміну відповідним досвідом, підвищення кваліфікації на базі вітчизняних за закордонних прогресивних освітніх закладів;

створення он-лайн ресурсу для надання психолого-педагогічної та юридичної підтримки; передбачити формування інклюзивних компетентностей у процесі підготовки майбутніх педагогів; створення прозорої та достатньої системи фінансування шкіл з метою модифікації та адаптації освітнього середовища, залучення інших фахівців; удосконалення нормативно-правової освітньої бази.

Таким чином, успішність реорганізації сучасних освітніх закладів в контексті впровадження інклюзивної освіти залежить від багатьох факторів, серед яких виділяємо інклюзивну компетентність їх керівників. В умовах динамічних змін та нововведень, відсутності попереднього досвіду в Україні щодо інклюзії, необхідно передбачити спеціальну підготовку керівних кадрів у сфері освіти та надання якісного супроводу в процесі їх діяльності.

#### **Використана література**

1. Міністерство освіти і науки України: Календар реформи освіти і науки. URL: <https://www.kmu.gov.ua/storage/app/media/reforms/kalendar-reformi-osviti-i-nauki.pdf>
2. Миронова С.П., Буйняк М.Г., Плохотнюк Н.С. Професійна компетентність керівника як умова створення інклюзивного простору закладу. *Актуальні питання корекційної освіти (педагогічні науки)*. 2018. Вип. №11. URL: <http://aqce.com.ua/vipusk-n11-2018/mironova-spbujnjak-mg-plohotnjuk-ns-profesijna-kompetentnist.html>
3. Розроблення освітніх програм. Методичні рекомендації / В.М. Захарченко та ін. / за ред. В. Г. Кременя. Київ: ДП «НВЦ «Пріоритети», 2014. 120 с.
4. Удич З. І. Модель фахової підготовки майбутніх педагогів до роботи в умовах інклюзивного класу. *Освітній егоцентризм Георгія Філіпчука: зб.наук.пр.* / редкол.: Н. Ничкало (голова), та ін. / упоряд.: Н. Ничкало, О. Боровік; НАПН України; Інститут пед. освіти і освіти дорослих НАПН України. К.: Богданова А.М. 2016. С. 416-417.
5. Удич З.І. Середовищний підхід у впровадженні інклюзивної освіти в середній загальноосвітній школі. *Наукові записки Тернопільського національного педагогічного університету*

*імені Володимира Гнатюка*. Серія: педагогіка. 2017. №3. С. 127–134.

6. Чайковський М. Інклюзивна компетентність як складова професійної компетентності суб'єктів навчально-виховного процесу. *Педагогіка і психологія професійної освіти*. 2012. Вип. № 2. С. 15–21.

УДК 37.014.3(477)

### **А.І. Чернець**

директор НВК «Мишковицька ЗОШ І-ІІІ ст.–ДНЗ» Тернопільського району, магістрант кафедри факультету педагогіки і психології Тернопільського національного педагогічного університету імені Володимира Гнатюка, *anry08@ukr.net*

## **ІННОВАЦІЙНА СПРЯМОВАНІСТЬ СУЧАСНОЇ ПРАКТИКИ РОЗВИТКУ ОРГАНІЗАЦІЙНОЇ КУЛЬТУРИ ЗАКЛАДІВ ОСВІТИ**

Загальна середня освіта сьогодні переживає серйозні зміни у зв'язку з оновленням освітнього простору України на засадах соціально-економічних тенденцій, таких як євроінтеграційні процеси, поява нових філософських ідей навчання та виховання, зростання запитів суспільства на якісні послуги, зокрема освітні. У цьому ракурсі вагомим компонентом є розвиток організаційної культури закладів загальної середньої освіти.

Запровадження нових освітніх стандартів, інтеграція в європейський та світовий освітній простір, зумовила розвиток організаційної культури у закладах освіти. Тому в сучасному менеджменті об'єктом управлінської діяльності вважаються не окремі процеси, технології, структури, люди та їхня діяльність, а організаційна культура і її особливості як фактор, що об'єднує ці процеси у межах кожної організації [3].

Вже не піддається сумніву той факт, що над формуванням власної моделі організаційної культури сьогодні повинна працювати кожна без винятку українська школа, бо рівень такої