

ІНКЛЮЗИВНІ АСПЕКТИ РОЗВИТКУ ОРГАНІЗАЦІЙНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ ПЕДАГОГІВ У ЗАКЛАДІ ЗАГАЛЬНОЇ СЕРЕДНЬОЇ ОСВИТИ

Оксана Боднар

доктор педагогічних наук, професор,
професор кафедри педагогіки та менеджменту освіти,
Тернопільський національний педагогічний університет
імені Володимира Гнатюка,
E-mail: Bodnarotern@ukr.net

Олег Винничук

кандидат педагогічних наук, доцент,
доцент кафедри педагогіки та менеджменту освіти,
Тернопільський національний педагогічний університет
імені Володимира Гнатюка,
E-mail: olvoz@ukr.net

Ігор Котляр

магістрант II-го р. навчання
факультету педагогіки і психології
(спеціальність 073 Менеджмент),
Тернопільський національний педагогічний університет
імені Володимира Гнатюка,
E-mail: kotlyarigor1984@ukr.net

Протягом років незалежності України пріоритетним завданням Міністерства освіти і науки України була модернізація системи освіти, зокрема, і впровадження інклюзивної освіти. Постійні пошуки оптимальної управлінської моделі, як ключового фактору успішної реалізації освітніх реформ, призвели до оновлення законодавства, що зумовлює розширення діяльності педагогічного персоналу. Відтак у закладі освіти постає потреба колективного розвитку організаційної компетентності персоналу з урахуванням вимог інклюзії.

Термін «компетентність» відповідно до Закону Про освіту визначається як «динамічна комбінація знань, умінь, навичок, способів мислення, поглядів, цінностей, інших особистих якостей, що визначає здатність особи успішно соціалізуватися, провадити професійну та/або подальшу навчальну діяльність» [3].

Поняття *організаційна компетентність* є загальновідомими і становить основну умову ефективної діяльності персоналу. Це поняття досліджували такі українські вчені як: В. Крижко, В. Кушнір, Л. Мартинець, І Підласий, С. Пільова, Г. Тимошко, Т. Терещенко, В. Чередніченко інші. В її основі – реалізація функції управління під назвою «організація», яка за визначенням І. Підласого, означає «упорядкування дидактичного процесу за певними критеріями надання йому необхідної форми для найкращої реалізації поставленої мети», причому форма в цьому контексті розглядається автором як спосіб існування навчального процесу, «оболонка для його внутрішньої сутності, логіки і змісту, пов'язана з порядком його здійснення» [6, с. 295].

Організаційна компетентність, як базова, необхідна керівнику закладу освіти для забезпечення умов функціонування закладу освіти та його конкурентоспроможності на ринку освітніх послуг [1].

З точки зору Т. Терещенко, організаційна компетентність – це інтегративне особистісне утворення, що містить знання організаторської діяльності, уміння розв'язувати організаторські завдання, сформованість професійних, особистісних управлінських якостей

керівника, що дозволяє належним чином здійснювати організаторську діяльність у пов'язану із забезпечення належного освітнього або виробничого середовища відповідно до норм безпеки життєдіяльності та сучасних технологій [8].

В. Крижко та ін. наголошує, що призначення організаційної діяльності полягає у співпраці багатьох фахівців та розподілу обов'язків між ними. Тобто, необхідна *спеціалізація* як форма розподілу праці відповідно до видів робіт та кваліфікації працівників, та *розподіл праці* (функціональні обов'язки) – розподіл завдань серед підлеглих (структурних підрозділів) з урахуванням спеціалізації, досвіду, результативності тощо. У закладі освіти це відбувається у вигляді: педагогічного навантаження, класного керівництва, керівництва методичним об'єднанням вчителів тощо, розподіл у функціональних обов'язків серед заступників керівника закладу освіти, обсягу роботи серед обслуговуючого персоналу [10].

Варто розрізняти *організаційну компетентність керівника* і сумарну *організаційну компетентність педагогічного персоналу*. З нашої точки зору, *організаційна компетентність керівника закладу освіти* – це особистісна складова управлінської компетентності, яка містить здатності до оперативної реалізації управлінських функцій у межах наданих керівнику повноважень. А *організаційна компетентність педагогічного персоналу* – це збірний образ індивідуальної та колективної здатності чітко виконувати свої посадові обов'язки та доручення як індивідуальні, так і в складі команди, оптимально використовуючи час та матеріально-технічні ресурси закладу освіти.

На думку С. Пільова для формування і розвитку організаторської компетентності педагогів необхідні такі якості, як воля, колективізм, дисциплінованість [7, с. 12].

З точки зору Л. Мартинець, сутність організаційної функції управління полягає у визначенні місця і ролі кожного члена колективу в досягненні поставлених цілей та реалізації планів. Ця функція визначає суттєві зв'язки між людьми, завданнями та роботою; вона дозволяє інтегрувати та координувати всі наявні ресурси (час, кадри, матеріально-технічні, фінансові) [5, с. 13].

Організаційна компетентність персоналу може включати додаткові уміння для відповідних організаційних процесів. Наприклад, впровадження інклюзії потребує від персоналу закладу додаткових компетентностей. Для визначення їх специфіки, згадаймо, що інклюзивного навчання – система освітніх послуг, гарантованих державою, що інклюзивне навчання «базується на принципах недискримінації, врахування багатоманітності людини, ефективного залучення та включення до освітнього процесу всіх його учасників» [3].

Зрозуміло, що організаційна діяльність педагогів в інклюзивних класах виходить за рамки класичної діяльності, оскільки педагоги змушені інтегрувати класичні підходи з інноваційними та вміти переключати різні види діяльності на уроках. Специфікою такої організаційної діяльності те, що вчитель змушений більше уваги приділяти окремим учням або так організувати клас, щоб учні не тільки самі навчались, але й допомагали іншим.

Ю. Бойчук вбачає в інклюзивній компетентності педагога інтегративно-особистісне утворення, що зумовлює здатність реалізувати професійні функції в процесі інклюзивного навчання, зважаючи на різні освітні потреби учнів з обмеженими можливостями здоров'я, забезпечуючи їх включення до загальноосвітнього навчального середовища, створюючи умови для їхнього розвитку і саморозвитку, повноцінної соціалізації завдяки безпосередньому оволодінню здоров'язбережувальними технологіями [2, с. 11].

Загалом організаційна компетентність персоналу повинна включати всі функції управління: *планування* організації освітнього інклюзивного навчання, *безпосередньо педагогічні дії* під час інклюзивного навчання; *коригування* організаційних ефектів; *мотивацію* учнів до співпраці в інклюзивному класі; *контроль* ефективності та якості інклюзивного навчання; *прийняття рішень* щодо оцінювання учнів та прогнозування заходів для удосконалення процесу інклюзивного навчання.

Психологи вважають, що в організаційній компетентності є три складові: *мотиваційна*, (сукупність ціннісних орієнтацій); *когнітивна* (сукупність знань про певні організаційні процеси, зокрема про їх структуру та зміст) та *рефлексивна* (як здатність до самоаналізу та осмислення власної діяльності) [9].

До організаторсько-діяльнісного компоненту на основі дослідження В. Кушнір [4], відносимо інформаційно-аналітичні, планувально-прогностичні, організаторські, операційні та професійно-особистісні вміння керівника. Використаємо цю структуру для побудови інклюзивної компетентності педагогічного персоналу закладу освіти.

Інформаційно-аналітичні вміння персоналу полягають у його здатності знаходити самостійно сучасну інформацію про використання передових технологій навчання в інклюзивних класах, адаптувати ці знання до певної ситуації і ще й популяризувати їх серед інших педагогів, що сформувати колективну думку та специфічне бачення процесів підвищення якості інклюзивного навчання;

Планувально-прогностичні вміння персоналу пов'язані зі повсякденною здатністю планувати щоденні заняття в інклюзивних класах відповідно до річного та календарних планів роботи, вносити корективи у плани та прогнозувати необхідні додаткові заходи, використовувати методи проектування в інклюзивній освіті.

До організаторських умінь відносимо здатність зосереджувати свої зусилля на чітких оптимальних діях для роботи з батьками та учнями, демонструвати свої лідерські якості для виховання учнів на власному прикладі; популяризувати високу організаційну культуру, що побудована на демократичних принципах взаємоповаги та взаємопідтримки.

До професійно-особистісних умінь відносимо вміння встановлювати комунікативні контакти з батьками і дітьми, підбирати відповідні методики для інклюзивного навчання відповідно до віку дітей та специфіки хворіб дитини; володіти інноваційними технологіями для побудови інтерактивного освітнього процесу та використання сучасних інформаційних технологій; бути здатним до підвищення мотивації учнів до навчання; розвивати в учнів критичне мислення для сприйняття будь-яких ситуацій, навіть пов'язаних з небезпекою, що важливо під час воєнного стану; формування в учнів життєвих навичок для самообслуговування під час навчальних занять.

Крім цього, змістовий аспект роботи з учнями становлять такі компоненти, як: консультування батьків щодо організації продуктивної комунікації учнями; здатність до моніторингу якості робочого місця дитини; участь у нарадах з якісного інклюзивного навчання; уміння брати відповідальність за результати навчання учнів інклюзивних класів; налагоджувати сприятливий мікроклімат і бути завжди привітною у всіх міжособистісних стосунках; проводити заходи для релаксації тощо.

Отже, організаційна компетентність персоналу необхідна для впровадження інклюзивної освіти, тому у структурі організаційної компетентності мають бути враховані інклюзивні аспекти. Керівник закладу освіти повинен дбати про розвиток інклюзивної компетентності педагогів з метою забезпечення якісної освіти для дітей з особливими потребами.

Список використаних джерел:

1. Боднар О., Горішна О. Організаційна компетентність керівника в умовах змін. *Професійна компетентність керівника сучасного закладу освіти: код епохи* : матеріали Всеукр. наук.-практ. конф. / за заг. ред. В. В. Гуменюк. Хмельницький : ОШПО, 2020. С. 71–77. URL: <https://drive.google.com/file/d/1SgCL8MqUHFu70HsNnrzjYpteOAvJaTM/view?usp=sharing> (дата звернення: 31.10.2022).
2. Бойчук Ю. Д., Бородіна О. С., Микитюк О. М. Інклюзивна компетентність майбутнього вчителя основ здоров'я : монографія. Харків : ХНПУ ім. Г. С. Сковороди, 2015. 117 с.

3. Про освіту : Закон України від 5 вер. 2017 р. № 2145-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2145-19#Text> (дата звернення: 31.10.2022).
4. Кушнір В. Структура управлінської компетентності майбутніх магістрів дошкільної освіти. *Психолого-педагогічні проблеми сучасної школи* : зб. наукових праць. 2021. Вип. 1 (5). С. 169–175.
5. Мартинець Л. А. Управлінська діяльність керівника навчального закладу : навч. посіб. Вінниця, 2018. 196 с.
6. Підласий І. П. Педагогіка початкової школи : підручник. 2010. URL: <http://ibib.ltd.ua/neravnomernost-razvitiya-26112.html> (дата звернення: 31.10.2022).
7. Пільова С. Г. Основи формування організаційної компетентності майбутніх учителів : курс лекційних та практичних занять. Одеса : ПНПУ імені К. Д. Ушинського, 2013. 36 с.
8. Терещенко Т. Теоретичні аспекти формування організаційної компетентності майбутніх керівників. *Науковий вісник Національного університету біоресурсів і природокористування України*. 2016. Вип. 253. С. 285–289. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/nvnau_ped_2016_253_48 (дата звернення: 31.10.2022).
9. Чередніченко Г. А. Тверезовска Н. Т. Сутність та структура управлінської компетентності керівника вищого навчального закладу. *Проблеми сучасної педагогічної освіти*. 2011. Вип. 31. Ч. 2. 2011. С. 63–68. URL: <http://dspace.nuft.edu.ua/handle/123456789/1000?mode=full> (дата звернення: 31.10.2022).
10. Управління закладом освіти : підручник / за ред. проф. В. В. Крижка, проф. О. С. Боднар. Київ : Освіта України, 2022. 556 с.