

Уманський державний педагогічний університет імені Павла Тичини  
Факультет соціальної та психологічної освіти  
Кафедра педагогіки та освітнього менеджменту

**ВИПУСКНА КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА**  
**освітній ступінь магістр**

на тему:

**ФОРМУВАННЯ ІНКЛЮЗИВНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ МАЙБУТНІХ  
КЕРІВНИКІВ ЗАКЛАДІВ ЗАГАЛЬНОЇ СЕРЕДНЬОЇ ОСВІТИ**

Виконав: студент II курсу, 267 групи  
Спеціальності: 073 Менеджмент  
Освітньо-професійна програма: Управління  
закладом освіти  
**Паращук Сергій Вікторович**

Керівник: кандидат педагогічних наук, доцент  
**Стеценко Н. М.**

**Рецензент:** професор кафедри інформатики і  
інформаційно-комунікаційних технологій,  
д. пед. наук, професор **Ткачук Г. В.**

Умань – 2023

## ЗМІСТ

<b>ВСТУП</b> .....	4
<b>РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ФОРМУВАННЯ ІНКЛЮЗИВНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ МАЙБУТНІХ КЕРІВНИКІВ ЗАКЛАДІВ ЗАГАЛЬНОЇ СЕРЕДНЬОЇ ОСВІТИ</b> .....	9
1.1. Сутність ключових понять дослідження .....	9
1.2. Організаційно-педагогічні аспекти формування інклюзивної компетентності майбутніх керівників закладів загальної середньої освіти	21
<b>РОЗДІЛ 2. УДОСКОНАЛЕННЯ ПРОЦЕСУ ФОРМУВАННЯ ІНКЛЮЗИВНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ МАЙБУТНІХ КЕРІВНИКІВ ЗАКЛАДІВ ЗАГАЛЬНОЇ СЕРЕДНЬОЇ ОСВІТИ</b> .....	33
2.1. Діагностика рівнів сформованості інклюзивної компетентності майбутніх керівників закладів загальної середньої освіти.....	33
2.2. Особливості формування інклюзивної компетентності майбутніх управлінців у процесі їх професійної підготовки.....	49
2.3. Шляхи та засоби формування інклюзивної компетентності майбутніх керівників закладів загальної середньої освіти .....	58
<b>ВИСНОВКИ</b> .....	76
<b>СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ</b> .....	81
<b>ДОДАТКИ</b> .....	90

## ПЕРЕЛІК УМОВНИХ ПОЗНАЧЕНЬ

- МОН – Міністерство освіти і науки України
- НУШ – нова українська школа
- ЗМІ – засоби масової інформації
- ЗО – заклад освіти
- ЗВО – заклад вищої освіти
- ЗЗСО – заклад загальної середньої освіти
- ООП – особливі освітні потреби
- ОПП – освітньо-професійна програма
- ОП – освітній процес
- ОК – освітні компоненти
- ОС – освітнє середовище
- ІК – інклюзивна компетентність
- ІОС – інформаційно-освітнє середовище
- ІКТ – інформаційно-комунікаційні технології
- ЗУН – знання, уміння, навички
- ЗК – загальні компетентності
- ФК – фахові компетентності
- УЗО – управління закладом освіти

## ВСТУП

Реформування системи освіти в Україні на засадах демократизації та гуманізації, доступності якісної освіти для кожного члена суспільства, зумовило посилену увагу до дітей з особливими потребами. Ефективність реалізації реформ в освітній системі значною мірою залежить від управлінських компетенцій керівників, зокрема, інклюзивної компетентності.

Управлінська діяльність керівників закладів освіти передбачала наявність різних компетентностей, але лише в останні роки інклюзивна компетентність керівників набула пріоритетного значення.

Вирішення проблем розвитку та освіти дітей з особливими потребами, здійснення спеціальної підготовки фахівців до роботи з такими дітьми регламентується законодавчими документами: Конституцією України (розділ II: Права, свободи та обов'язки людини і громадянина), Концепцією НУШ, Національною стратегією із створення безбар'єрного простору в Україні на період до 2030 року, Концепцією розвитку інклюзивної освіти, Порядку організації інклюзивного навчання у закладах дошкільної освіти; законами України «Про охорону дитинства», «Про освіту», «Про повну загальну середню освіту»; наказами МОН «Про затвердження професійного стандарту «Керівник (директор) закладу загальної середньої освіти», "Примірного положення про команду психолого-педагогічного супроводу дитини з особливими освітніми потребами в закладі загальної середньої та дошкільної освіти» та ін.

У законі «Про освіту» (2017 р.) вперше вводяться поняття «інклюзивне навчання», «інклюзивна освіта», «інклюзивне освітнє середовище», «інклюзивно-ресурсний центр», «інклюзивний клас (група)», «інклюзивні групи подовженого дня». Відповідно з'являється ціла плеяда вчених, які досліджують явище інклюзії, розробляють ефективні шляхи та способи розвитку дітей з особливими освітніми потребами, піддаються глибокому аналізу навчальні плани, програми спеціальної підготовки фахівців, яким

належить оволодіти інклюзивними компетенціями для успішної освітньої діяльності згідно своїх професійних обов'язків.

Інклюзивна компетентність адміністрації, психологічна готовність до інклюзії директора та його заступників є однією з основних умов ефективності інклюзивної освіти в закладі. Відповідно структура професійної компетентності керівника сучасного освітнього закладу окрім традиційних компонентів (управлінський, педагогічний, комунікативний, діагностичний, дослідницький) має містити й інклюзивну компетентність. Її зміст обумовлений завданнями інклюзивної освіти загалом та обов'язками директора щодо їх реалізації, зокрема. У Наказі МОН України «Про затвердження Положення про команду психолого-педагогічного супроводу дітей з особливими освітніми потребами в закладах загальної середньої та дошкільної освіти», затвердженого у 2018 році, передбачені функції учасників навчально-виховного процесу інклюзивного закладу, в тому числі й адміністрації. Директор та його заступники повинні формувати склад команди супроводу, організовувати та контролювати її роботу; контролювати співпрацю з фахівцями інклюзивно-ресурсного центру; залучати до співпраці батьків дітей з ООП; здійснювати моніторинг виконання індивідуальних програм розвитку дітей з ООП та ін. Разом з тим, як стверджує дослідниця С. Миронова, більшість директорів шкіл, серед яких вона проводила опитування у 2018 році, до впровадження інклюзивної освіти не готові [34].

Проблемі здійснення інклюзивної освіти у педагогічній теорії та практиці присвячені роботи Бойчука Ю., Борохвіної Т., Гаврилової Н., Давиденко Г., Дегтяренко Т., Дичківської І., Заєркової Н., Коваль Л., Колупаєвої А., Компанець Н., Косаревої Г., Луценко І., Малишевської І., Матвеєвої Н., Миронової С., Нагорної О., Найдю Ю., Обухівської А., Платаш Л., Рикової С., Романюк С., Сидорів Л., Синьової Є., Софій Н., Таранченко О., Трейтяк А., Удича З., Чайковського М., Черніченко, Чупахіної С., Шведа М., Шевців З. та ін.

Проблемою фахової готовності керівників закладів освіти до запровадження інклюзії займалися вчені Даниленко Л., Дегтяренко Т., Гаврилов О., Казачінер О., Колупаєва А., Лупінович С., Найда Ю., Скрипник Т., Скорик Т., Софій Н. та ін.

Натомість особливості професійної компетентності директора в закладі загальної середньої освіти з інклюзивним навчанням ще не були предметом спеціального дослідження ні в загальній, ні в спеціальній педагогіці. Це й спонукало нас до вивчення окремих аспектів проблеми.

Враховуючи соціальне значення і наукову актуальність означеної проблеми, її недостатню теоретичну та практичну розробленість, обрано тему кваліфікаційної роботи: «Формування інклюзивної компетентності майбутніх керівників закладів загальної середньої освіти».

**Мета дослідження** полягає у теоретичному обґрунтуванні шляхів удосконалення процесу формування інклюзивної компетентності майбутніх керівників закладів загальної середньої освіти.

**Завдання дослідження:**

1. З'ясувати сутність ключових понять дослідження.
2. Розкрити організаційно-педагогічні аспекти формування інклюзивної компетентності майбутніх керівників закладів загальної середньої освіти.
3. З'ясувати особливості формування інклюзивної компетентності майбутніх управлінців у процесі їх професійної підготовки.
4. Обґрунтувати шляхи та засоби формування інклюзивної компетентності майбутніх керівників закладів загальної середньої освіти.

**Об'єкт дослідження** – професійна підготовка майбутніх менеджерів освіти.

**Предмет дослідження** – шляхи удосконалення процесу формування інклюзивної компетентності майбутніх керівників закладу загальної середньої освіти.

Відповідно до визначених завдань було використано такі **методи** дослідження:

– **теоретичні:** аналіз філософської, психолого-педагогічної, дидактичної, методичної літератури з досліджуваної проблеми для визначення ролі та значення формування інклюзивної компетентності керівників закладу загальної середньої освіти, а також порівняння й зіставлення різних поглядів на обрану проблему;

– **емпіричні:** спостереження, анкетування, бесіди, методи експертних оцінок, тестування, констатувальний експеримент.

**Експериментальна база дослідження.** Дослідження проводилось на базі Уманського державного педагогічного університету імені Павла Тичини. У дослідженні взяло участь 47 студентів-магістрантів факультету соціальної та психологічної освіти денної та заочної форм навчання, які здобувають вищу освіту за освітньо-професійною програмою «Управління закладом освіти» за спеціальністю: 073 Менеджмент та 16 викладачів, які забезпечують вивчення освітніх компонентів на цій програмі.

**Теоретичне значення дослідження** полягає у розкритті особливостей формування інклюзивної компетентності майбутніх управлінців у процесі їх професійної підготовки; здійсненні аналізу освітніх програм із метою з'ясування потенційних можливостей для формування інклюзивної компетентності у майбутніх керівників закладів загальної середньої освіти, розкритті форм та методів, які найбільш ефективно впливають на формування інклюзивної компетентності керівників закладів загальної середньої освіти.

**Практичне значення** отриманих результатів дослідження полягає у можливості використання результатів дослідження у педагогічній практиці освітніх закладів для формування інклюзивної компетентності керівників освітніх установ у процесі їх підготовки, а також у системі підвищення кваліфікації керівників закладів загальної середньої освіти.

**Апробація результатів дослідження.** Основні положення та результати кваліфікаційної роботи обговорювались на засіданнях кафедри педагогіки та освітнього менеджменту Уманського державного педагогічного

університету імені Павла Тичини, XIV Всеукраїнській науково-практичній конференції для молодих учених та здобувачів освіти «Сучасні інформаційні технології в освіті і науці», яка відбулася 16-17 березня 2023 р.

**Публікації.** Результати кваліфікаційної роботи висвітлено у публікаціях:

1. Паращук С. В. Використання керівниками закладів загальної середньої освіти засобів ІКТ для здійснення інклюзивної освіти. *Сучасні інформаційні технології в освіті і науці: збірник матеріалів XIV Всеукраїнської науково-практичної конференції для молодих учених та здобувачів освіти, 16-17 березня 2023 р. Умань. 2023. С. 74-76.*

2. Стеценко Н. М., Паращук С. В. Інклюзивна компетентність як складова професійної компетентності керівників закладів загальної середньої освіти. *Актуальні проблеми підготовки сучасного педагога: теорія, історія, практика: збірник матеріалів XIV Всеукраїнської науково-практичної онлайн-конференції, 23 листопада 2023 р. Умань. 2023. С. 148-152.*

**Структура та обсяг кваліфікаційної роботи.** Кваліфікаційна робота складається зі вступу, двох розділів, висновків, списку використаних джерел, що нараховує 82 найменування. Робота містить 4 таблиці, 11 діаграм та 8 рисунків. Загальний обсяг роботи – 99 сторінок. Основний зміст роботи викладено на 80 сторінках.



# РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ФОРМУВАННЯ ІНКЛЮЗИВНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ МАЙБУТНІХ КЕРІВНИКІВ ЗАКЛАДІВ ЗАГАЛЬНОЇ СЕРЕДНЬОЇ ОСВІТИ

## 1.1. Сутність ключових понять дослідження

Сучасний світ потребує ефективних стратегічних напрямів розвитку освіти для забезпечення стійкого і стабільного розвитку націй та індивідів. Освіта є ключовим фактором для розвитку суспільства, економіки та інновацій, тому сьогодні вона є однією з головних тем для обговорення в усьому світі. Для цілеспрямованого пошуку стратегічних напрямків розвитку освіти, різні країни і організації вже вживають відповідних заходів. Серед таких напрямків можна виділити:

- розвиток інформаційних технологій в освіті;
- розширення можливостей доступу до освіти для всіх верств населення;
- покращення якості освіти та її відповідність потребам ринку праці;
- відповідність освітнього процесу до вимог сучасності;
- розвиток системи оцінювання якості навчання та результатів освіти.

У сучасному суспільстві люди з обмеженими можливостями потребують особливої уваги та підтримки. Інклюзія і рівні можливості для всіх є ключовими питаннями, які потребують вирішення для забезпечення повноцінної інтеграції та участі у житті суспільства для всіх.

Інклюзивна освіта відіграє важливу соціальну роль у забезпеченні прав на отримання якісної освіти для всіх дітей, включаючи тих, хто має різні потреби та обмеження.

Освіта, яка включає у себе всіх учнів, допомагає створити більш рівні умови для навчання, даючи можливості кожному учневі розвивати свій потенціал та зробити свій внесок у суспільство. Інклюзивна освіта сприяє розвитку духовної культури суспільства, де кожен індивід може бути прийнятий та включений в систему суспільних відносин, незалежно від своїх

особистих характеристик та здібностей. Інклюзивна освіта допомагає знизити ризик соціального відмежування та маргіналізації дітей з особливими потребами, що може призвести до соціального виключення та погіршення їх якості життя. Вона також допомагає підвищити рівень розуміння та толерантності у суспільстві, що може зменшити випадки дискримінації та насильства.

Соціальна роль інклюзивної освіти полягає в тому, щоб забезпечити рівні можливості для всіх учнів та створити сприятливе середовище для їхнього розвитку, що сприяє побудові більш толерантного та рівноправного суспільства.

Серед багатьох завдань реформування системи освіти в Україні першочерговим є створення такої системи освіти, у якій дитина з обмеженими можливостями не виключалася б із суспільства дітей з нормальним розвитком. Спеціальні освітні заклади, де навчаються такі діти, здебільшого працюють в ізольованому середовищі та не надають вихованцям можливості взаємодіяти зі світом за межами школи.

Найбільш ефективним підходом є впровадження інклюзивної освіти, де діти з особливими потребами можуть вчитися разом зі своїми ровесниками, адаптуючись до навчання в звичайному середовищі. Такий підхід дозволяє дітям з особливими освітніми потребами отримувати ту саму освіту та розвивати ті самі навички, що і їхні здорові ровесники. Крім того, це сприяє створенню більш толерантного та різноманітного учнівського середовища, де кожен може відчувати себе включеним у спільну діяльність.

Також важливо підтримувати ініціативи, спрямовані на інтеграцію дітей з особливими потребами у різні сфери життя, такі як культура, спорт, дозвілля тощо. Це може надати дітям з особливими потребами можливість взаємодіяти зі світом за межами школи, розвивати свої інтереси та здібності, а також встановлювати соціальні контакти.

В основі інклюзивної освіти лежать ідеї рівноправного ставлення до всіх, виключається будь-яка дискримінація, створюються особливі умови для

дітей, які мають особливі освітні потреби. У Міжнародних консультаціях із питань навчання осіб з особливими освітніми потребами зазначено, що «...інтеграція визначається як зусилля, спрямовані на введення дітей у регулярний освітній простір. Інклюзія — це політика і процес, що дає змогу всім дітям брати участь у всіх програмах». Відмінність у підходах полягає у визнанні того факту, що ми змінюємо суспільство, аби воно врахувало і пристосувалося до індивідуальних потреб людей, а не навпаки [34, с. 9].

Провідний учений України в галузі корекційної педагогіки Колупаєва А. дефініцію інклюзивної освіти трактує як «об'єднану освітню систему з надання належної освіти всім учням; повне залучення дітей із відмінними здібностями в різні аспекти шкільної освіти, які є доступними для інших дітей» [21, с. 106]. Як бачимо, ця категорія позначає освітній аспект, що належить педагогічній галузі знань, спрямованої на підвищення рівня освіченості кожного громадянина України, подолання ізоляції осіб з обмеженими можливостями та забезпечення їх рівними правами. В своїй праці Колупаєва А. зазначає також, що «інклюзивна освіта – це система освітніх послуг, що ґрунтується на принципі забезпечення основного права дітей на освіту та права здобувати її за місцем проживання, що передбачає навчання дитини з особливими освітніми потребами в умовах загальноосвітнього закладу» [20, с 44].

На переконання Швед М., інклюзивне навчання у закладах загальної середньої освіти відображає одну з головних демократичних ідей – усі діти є цінними й активними членами суспільства. Інклюзія означає розкриття кожного учня за допомогою освітньої програми, яка є достатньо складною, але відповідає його здібностям. Вона враховує потреби, а також спеціальні умови та підтримку, яка забезпечується медико-соціальним та психолого-педагогічним супроводом [81].

У Концепції розвитку інклюзивної освіти (Наказ МОН від 01.10.2010 р., № 912) зазначено, що інклюзивне навчання – це комплексний процес забезпечення рівного доступу до якісної освіти дітям з особливими освітніми

потребами шляхом організації їх навчання у загальноосвітніх навчальних закладах на основі застосування особистісно орієнтованих методів навчання, з урахуванням індивідуальних особливостей навчально-пізнавальної діяльності таких дітей. У цьому документі наголошується, що інклюзивна освіта в Україні має запроваджуватися, починаючи з дошкільних навчальних закладів, де провідною є виховна діяльність [23].

Інклюзивне навчання є складним та багатограним процесом, який потребує уваги до різних аспектів. Особливості спільної форми навчання полягають у тому, що вона створює можливості для навчання всіх учнів, незалежно від їхніх індивідуальних потреб та здібностей. Для досягнення цієї мети в інклюзивному навчанні використовуються різноманітні підходи, такі як індивідуалізація навчання, диференціація завдань, адаптація матеріалів та методів навчання, підтримка індивідуальних потреб учнів. Крім того, інклюзивне навчання передбачає створення сприятливої атмосфери в класі, де всі учні відчують себе комфортно та поважають один одного. Важливо, щоб учні мали можливість взаємодіяти та вчитися один від одного, що сприяє розвитку соціальних навичок та емоційного інтелекту. У такому середовищі учні вчаться сприймати різні точки зору та розвивати толерантність до інших людей.

Інклюзивне навчання також передбачає включення різноманітних педагогічних ресурсів, таких як психологи, логопеди, педагоги-дефектологи та інші спеціалісти, які допомагають учням з особливими потребами розвиватися на рівні з іншими учнями та забезпечують необхідну підтримку для успішного навчання.

Інклюзивне навчання – це підхід до навчання, який спрямований на те, щоб дати кожному учневі можливість отримати якісну освіту без будь-яких форм дискримінації. Це означає, що учні з різними освітніми потребами повинні навчатися разом з іншими учнями, а не окремо від них.

Особливі освітні потреби – це потреби дітей, які мають особливі потреби у навчанні та розвитку. Ці потреби можуть бути пов'язані зі

здоров'ям, психофізичним розвитком, здібностями, соціально-економічним статусом та іншими факторами. В Україні основною категорією дітей з особливими освітніми потребами прийнято вважати осіб з особливостями психофізичного розвитку: (рис. 1.1).



Рис. 1.1. Основні категорії дітей з особливими освітніми потребами

**Діти з особливими освітніми потребами, пов'язаними з порушенням зору,** можуть бути класифіковані в різні категорії залежно від ступеню втрати зору та інших факторів. Основні категорії, до яких вони належать, включають:

- сліпі діти – це діти зі ступенем втрати зору, при якому неможливо розрізнити світло. У них може бути залишкова світлочутливість або вони можуть розрізнити тільки деякі форми та тони;

- діти зі значним зниженням зору: це діти з втратою зору від 3/60 до 6/60 на кращому оціночному оцінюванні зору, або з обмеженою здатністю розрізнити деталі в об'єктах на відстані менше 1 метра;

– діти з помірним зниженням зору: це діти з втратою зору від 6/18 до 6/36 на кращому оціночному оцінюванні зору, або з обмеженою здатністю розрізняти деталі в об'єктах на відстані більше 1 метра;

– діти зі значними обмеженнями в зорі: це діти зі складними втратами зору, які не попадають під жодну з вищезгаданих категорій. Вони можуть мати проблеми зі здатністю розрізняти кольори, розміри та форми, або із здатністю пристосуватися до різних рівнів освітлення.

Категорії дітей з особливими освітніми потребами з порушеннями зору можуть варіюватися в залежності від конкретного контексту та країни. У будь-якому випадку, керівники закладів освіти повинні надати їм належну підтримку та ресурси, щоб забезпечити їм повноцінний доступ до освіти та розвитку. Для цього можуть бути застосовані різноманітні підходи та технології, які забезпечують дитині можливість навчання та розвитку, незалежно від ступеню втрати зору. Деякі з цих підходів та технологій включають:

а) брайлевський шрифт: це система запису, яка дозволяє сліпим людям читати та писати за допомогою дотику до високих точок на спеціальному папері або пристрої;

б) аудіокниги та голосові технології: ці технології дозволяють слухачам отримувати інформацію шляхом прослуховування, що забезпечує доступність для людей зі зниженим зором;

в) візуальні технології: ці технології, такі як збільшувальні **склянки**, лупи та засоби збільшення екранів, допомагають людям зі зниженим зором бачити деталі краще.

**Діти з порушеннями слуху**, включаючи глухих і дітей зі зниженим слухом поділяються на:

– глухих дітей, які не мають слуху або мають дуже обмежений слух. Вони можуть мати проблеми з мовленням та мімікою, що може ускладнити їхню комунікацію з оточуючими;

– дітей зі зниженим слухом, які мають часткове порушення слуху. Вони можуть мати проблеми з розумінням мовлення та комунікацією в шумних або гучних середовищах.

Для забезпечення якісної освіти та розвитку дітей з порушеннями слуху можуть застосовуватися різноманітні підходи та технології, включаючи:

а) знакову мову: це система мовлення, яка використовує жести та міміку для передачі інформації. Вона може бути основним засобом комунікації для глухих дітей;

б) комунікаційні апарати: ці апарати допомагають дітям зі зниженим слухом отримувати звукову інформацію та покращувати їх розуміння мовлення;

в) аудіологічну реабілітацію: це програма, яка допомагає дітям з порушеннями слуху розвивати мовлення та здатність розуміти мовлення.

Для забезпечення якісної освіти для дітей з порушеннями слуху педагогічні працівники повинні мати необхідні знання та навички. Це може включати навчання знакової мови, використання спеціальних технологій та стратегій, а також співпрацю з іншими спеціалістами, такими як аудіологи, логопеди та психологи.

У роботі з дітьми з порушеннями слуху важливо використовувати різноманітні підходи та технології, щоб забезпечити кожній дитині індивідуальний підхід та розробити оптимальний навчальний план.

*Діти з порушеннями мовлення* також потребують спеціальної підтримки та освіти для забезпечення їх повноцінного розвитку та навчання. До цієї категорії дітей відносять:

– дітей з артикуляційними порушеннями, у яких можуть бути проблеми з вимовою окремих звуків або груп звуків, що може призвести до труднощів у спілкуванні та розумінні мови;

– діти з затримкою мовленнєвого розвитку, у яких можуть бути проблеми з формуванням мовленнєвих навичок, таких як формулювання речень або вживання слів у відповідних контекстах;

- діти з розладами аутистичного спектра: у таких дітей можуть бути проблеми з соціальним спілкуванням та експресією емоцій через мовлення;
- діти з дизартрією: у таких дітей можуть бути проблеми з вимовою слів через порушення м'язового контролю мовних органів.

Щоб забезпечити ефективну освіту для дітей з порушеннями мовлення, можуть використовуватися різноманітні підходи та стратегії, такі як:

- а) робота з логопедами, які працюють з дітьми з порушеннями мовлення та розвивають їхні мовленнєві навички;
- б) розробка спеціальних завдань та стратегій, які дають змогу дитині з порушеннями мовлення краще розуміти матеріал та брати участь в навчальному процесі;
- в) використання комп'ютерних програм або додатків, які можуть забезпечувати більш ефективну комунікацію.

Найбільш поширеними серед комп'ютерних програм або додатків для організації роботи з дітьми, які мають порушення мовлення, є:

- системи альтернативної та підсилювальної комунікації (САПК), які дають змогу дітям зі значними порушеннями мовлення використовувати символи або зображення, щоб спілкуватися з іншими людьми;
- диктофони для запису мовлення дитини з особливими освітніми потребами з метою наступного прослуховування його для виявлення та виправлення помилок в артикуляції або граматиці;
- комп'ютерні інтерактивні ігри та вправи, спрямовані на розвиток лексики, граматики та інших мовленнєвих навичок, а також інтерактивні ігри, які допомагають дітям навчатися новим словам та використовувати їх у відповідних контекстах;
- віртуальні асистенти, які дають змогу дітям взаємодіяти з комп'ютером за допомогою мовлення. Вони можуть використовувати голосові команди та розуміти мовлення дитини, що допомагає їй отримати доступ до інформації та ресурсів.



Ці програми та додатки можуть бути корисними для дітей з порушеннями мовлення, але важливо, щоб їх використання супроводжувалося відповідними методиками та підтримкою фахівців, таких як логопеди.

*Діти з затримкою психічного розвитку* – це категорія дітей з особливими освітніми потребами, які мають проблеми з розвитком інтелектуальних, мовленнєвих, соціальних та емоційних навичок. Для цієї категорії дітей можуть бути використані різні методи та підходи до навчання, залежно від індивідуальних потреб та рівня розвитку кожної дитини. Деякі з можливих методів та підходів для навчання дітей з затримкою психічного розвитку включають:

- посилена індивідуальна увага та підтримка таким дітям з метою вибору оптимального темпу відповідно до їх особливих потреб. Це може означати зменшення кількості дітей класу, розробки особливого розкладу або індивідуальну роботу з вчителем;
- використання різних візуальних та інтерактивних матеріалів, таких як картки з малюнками, відео та ігри, що дають змогу допомогти дітям з затримкою психічного розвитку засвоювати нову інформацію та навички;
- використання розвиваючих ігор та вправ для розвитку мовленнєвих, математичних та соціальних навичок;
- організація співпраці з психологом та лікарем для допомоги батькам та вчителям зрозуміти, як найкраще підтримувати розвиток дитини, а також допомогти дитині управляти своїми емоціями.

Діти з затримкою психічного розвитку можуть мати проблеми з контролюванням своїх емоцій та поведінки, що може перешкоджати їхньому навчанню та соціальній адаптації.

Для допомоги дітям з затримкою психічного розвитку управляти своїми емоціями використовують такі методи та підходи:

*Підтримка емоційної регуляції:* діти можуть вчитися регулювати свої емоції за допомогою різних технік, таких як глибоке дихання, візуалізація та

медитація. Вчителі та батьки можуть допомогти дітям навчитися цим технікам та підтримувати їх практикування.

*Розуміння та підтримка почуттів:* діти повинні вчитися розуміти свої власні почуття та емоції, а також почуття та емоції інших людей. Це може допомогти дітям розвивати емпатію та взаємодію з іншими людьми.

*Соціальні навички:* вчителі та батьки можуть допомогти дітям з затримкою психічного розвитку навчитися соціальних навичок, таких як комунікація та співпраця з іншими людьми. Це може допомогти дітям зберігати позитивні взаємини з іншими дітьми та дорослими.

*Систематична підтримка:* діти з затримкою психічного розвитку можуть потребувати більше часу та уваги для розвитку своїх навичок. Це може означати більш індивідуалізований підхід до навчання, більше часу для виконання завдань, більш часті перевірки зрозумілості матеріалу, та більш ретельну підготовку вчителя до занять з такими дітьми. Крім того, діти з затримкою психічного розвитку можуть потребувати додаткової допомоги в розвитку соціальних та міжособистісних навичок, які можуть включати тренування у спілкуванні з іншими людьми, розвиток самоконтролю та розв'язання конфліктів.

*Діти з порушеннями опорно-рухового апарату,* такі як церебральний параліч, спинальний дизрафізм, м'язова дистрофія та інші порушення можуть мати складнощі з рухом та координацією. Це може призводити до труднощів у виконанні різних навчальних завдань, таких як письмо, малювання та виконання фізичних вправ.

Для допомоги дітям з порушеннями опорно-рухового апарату можуть використовуватися різноманітні методики та технології, такі як фізична терапія, рухова реабілітація, корекційна гімнастика та інші. Крім того, можуть бути використані спеціальні пристрої та матеріали, такі як комп'ютерні програми для розвитку моторики, засоби для письма та малювання, сидіння з підтримкою та інші.

Також важливо забезпечити дітям з порушеннями опорно-рухового апарату доступ до навчання та інших активностей відповідно до їхніх індивідуальних потреб та можливостей.

*Діти з розумовою відсталістю* характеризуються порушенням інтелектуального розвитку, що впливає на їх спроможність вчитися та розвиватися. Розумова відсталість може мати різні ступені важкості та причини виникнення, від генетичних до навколишнього середовища.

Для допомоги дітям з розумовою відсталістю можуть використовуватися спеціальні підходи та методики, такі як індивідуальна корекційна робота з психологом чи педагогом, спеціальні навчальні програми, адаптація навчального матеріалу та інше. Важливо також забезпечити дітям з розумовою відсталістю безпечне та стимулююче навчальне та соціальне середовище, де вони можуть розвиватися та досягати своїх потенцій.

Для розумово відсталих дітей можуть бути створені спеціальні класи, де надається індивідуальний підхід до навчання та використовуються спеціальні методи та матеріали. Також можуть використовуватися різні технології та засоби, наприклад, комп'ютерні програми для розвитку мислення та логіки, навчальні відео та інші.

Важливо зазначити, що діти з розумовою відсталістю можуть досягати значних успіхів у навчанні та розвитку, якщо їм надається підтримка, стимулююче навколишнє середовище та індивідуальний підхід.

Також важливо забезпечувати таким дітям участь у спільних заняттях з дітьми без обмежень, щоб вони могли розвиватися відповідно до своїх можливостей та здібностей. Крім того, діти з розумовою відсталістю можуть використовувати спеціальні матеріали та обладнання, які допоможуть їм краще розуміти матеріал та здобувати знання.

*Діти зі складними вадами розвитку, у тому числі з розладами аутичного спектру* можуть мати складнощі зі спілкуванням, соціалізацією, поведінкою, навчанням та іншими аспектами розвитку.

Для таких дітей важливо, щоб керівники закладу освіти забезпечували спеціальні умови навчання та спілкування: створили інклюзивне освітнє середовище, здійснювали індивідуальний підхід до навчання, сприяли розробці індивідуальних планів та програм, а також застосування спеціальних методик та матеріалів, адже кожна дитина зі складними вадами розвитку є унікальною та має свої особливості. Тому, для досягнення максимального результату у розвитку таких дітей, важливо забезпечувати індивідуальний підхід та увагу до їхніх потреб та можливостей.

Інклюзивне навчання – це більше, ніж просто підхід до навчання. Це культурна та соціальна зміна, яка дозволяє кожній дитині бути повноцінним учасником закладу освіти, у якому вона навчається та спільноти, до якої вона входить.

Інклюзивне навчання, інклюзивна освіта та інклюзія мають спільний корінь, але – це поняття, які відрізняються одне від одного.

Інклюзія - це концепція, яка описує процес створення умов, які дозволяють всім людям брати участь в суспільстві на рівних умовах. Інклюзія означає прийняття різних індивідуальних потреб, здібностей, ідентичностей та різноманітності в межах суспільства [11].

Інклюзивне суспільство повинно забезпечувати всім людям доступ до рівних можливостей, ресурсів і підтримки. Це означає визнання того, що люди можуть мати різні потреби, здібності, обмеження і ідентичності, і що необхідно створити умови, які забезпечують їх повну і ефективну участь у житті суспільства. Інклюзія є важливим аспектом суспільства, який включає в себе всі сфери життя, включаючи освіту, працю, культуру, здоров'я та інші аспекти суспільного життя. Інклюзивний підхід дозволяє створювати більш сильне та стійке суспільство, яке поважає та допомагає всім своїм членам.

Інклюзивне навчання – система освітніх послуг, гарантованих державою, що базується на принципах недискримінації, врахування багатоманітності людини, ефективного залучення та включення до освітнього процесу всіх його учасників [58].

Інклюзивна освіта – це більш широке поняття, яке охоплює не тільки навчання, а й всі аспекти освіти. Інклюзивна освіта – це філософія та підхід до освіти, який стверджує, що всі учні мають право на доступ до якісної освіти в зручному та безпечному середовищі, де кожен учень має право на повагу та визнання за свої досягнення та унікальність.

Таким чином, інклюзія – набагато ширше поняття, ніж інклюзивне навчання та інклюзивна освіта. Інклюзивне навчання є частиною інклюзивної освіти, але інклюзивна освіта охоплює більше аспектів, таких як підготовка вчителів, створення безпечного та відкритого середовища для всіх учнів, інклюзивні програми та інфраструктура.

Суть інклюзивної компетентності полягає в тому, щоб ефективно здійснювати навчання дітей з особливими освітніми потребами та забезпечити якість їх освіти.

## **1.2. Організаційно-педагогічні аспекти формування інклюзивної компетентності майбутніх керівників закладів загальної середньої освіти**

Проблема інклюзивної освіти актуальна в сучасному світі, тому є багато досліджень та праць на цю тему. Ці праці пропонують різні підходи до проблеми інклюзивної освіти та досліджують різні аспекти цієї проблеми, від концептуалізації та стану в Україні до порівняльного аналізу політики та контекстуальних факторів, що впливають на інклюзивну освіту в різних країнах світу. Наукові дослідження вітчизняних фахівців показали, що:

Філософію інклюзивної освіти та концептуальні аспекти інклюзивної освіти розкривали вчені, такі як: Железняк І., Косенко В., Найда Ю., Софій Н., Чайка Н. та ін. Аналіз проблем інклюзивної освіти та їх впровадження в освітню сферу здійснювали: Айдарова Л., Бовкуш К., Войтюк Ю., Давиденко Г., Жук Т., Ілляшенко Т., Колупаєва А., Кузава І., Луценко І., Коробкіна О., Миронова С., Обухівська А., Риков С., Синьов Є., Тараненко О., Чайковський М., Швед М. та багато інших.

Багато вчених поєднують педагогічні завдання з професійною компетентністю інклюзивного навчання, та виділяють такі етапи:

1) розуміння та знання психолого-педагогічних закономірностей та особливостей вікового й індивідуального розвитку дітей з особливими освітніми потребами в умовах інклюзивного освітнього середовища;

2) уміння відбирати найбільш оптимальні способи організації інклюзивного навчання, розробляти навчальний процес для спільного навчання дітей з особливими освітніми потребами;

3) виконання різноманітних способів педагогічної взаємодії між усіма учасниками освітнього процесу;

4) формування середовища, що сприяє корекції і всебічному розвитку в умовах інклюзивного навчання;

5) організація педагогічного проектування і здійснення професійного саморозвитку з питань навчання, виховання й розвитку дітей умовах інклюзивного навчального середовища [11].

Етапи формування інклюзивної компетентності керівників освітніх закладів можуть включати такі кроки:

1. Ознайомлення з основними концепціями інклюзивної освіти. Керівники повинні бути ознайомлені з основними принципами та підходами до інклюзивної освіти, а також знати, які методики та практики використовуються в інклюзивній освіті.

2. Оцінка стану власного закладу освіти та ідентифікація потреб в інклюзивності. Керівники повинні провести аналіз стану освітнього закладу та визначити, які аспекти потребують удосконалення, щоб зробити заклад більш інклюзивним.

3. Розробка стратегії інклюзивності. На основі аналізу стану закладу освіти та ідентифікації потреб в інклюзивності, керівники повинні розробити стратегію, яка орієнтована на досягнення інклюзивної освіти у ввіреному їм закладі освіти. Важливо також залучити до цього процесу вчителів та інших учасників освітнього процесу.

4. Організація навчання вчителів та інших працівників закладу освіти. Керівники повинні організувати навчання вчителів та інших працівників освітнього закладу з питань інклюзивності, щоб забезпечити виконання стратегії інклюзивності.

5. Оцінка ефективності інклюзивної освіти у закладі освіти. Керівники освітнього закладу повинні систематично оцінювати ефективність інклюзивної освіти у ввіреному їм закладі освіти та вносити необхідні зміни, щоб підвищити її якість.

Професійний стандарт «Керівник (директор) закладу загальної середньої освіти» вимагає від керівників володіння інклюзивною компетентністю як здатності до організації забезпечення інклюзивного навчання, психолого-педагогічного супроводу учнів із особливими потребами та забезпечення інклюзивного освітнього середовища [], який зобов'язаний реалізувати основні **завдання** інклюзивної освіти:

- удосконалення нормативно-правового, науково-методичного, фінансово-економічного забезпечення, орієнтованого на впровадження інклюзивного навчання;

- запровадження інноваційних освітніх технологій в контексті форм інклюзивного підходу та моделей надання спеціальних освітніх послуг для дітей з особливими освітніми потребами, в тому числі з інвалідністю;

- формування освітньо-розвивального середовища для дітей з особливими освітніми потребами шляхом забезпечення психолого-педагогічного, медико-соціального супроводу;

- впровадження інклюзивної моделі навчання у загальноосвітніх навчальних закладах з урахуванням потреби суспільства;

- забезпечення доступу до соціального середовища та навчальних приміщень, розроблення та використання спеціального навчально-дидактичного забезпечення, реабілітаційних засобів навчання;

- удосконалення системи підготовки та перепідготовки педагогічних кадрів, які працюють в умовах інклюзивного навчання;

– залучення батьків дітей з особливими освітніми потребами до участі у навчально-реабілітаційному процесі з метою підвищення його ефективності [55].

Для реалізації цих завдань, згідно професійного стандарту, керівник (директор) повинен мати відповідні знання, вміння і навички (таблиця 1.1):

*Таблиця 1.1. Знання, вміння і навички керівника ЗЗСО*

<b>Знання</b>	<b>Вміння і навички</b>
Ознаки та характеристики інклюзивного середовища.	Здійснення заходів щодо забезпечення учнів матеріалами, пристроями і обладнанням для задоволення їхніх індивідуальних потреб у навчанні, особистісному та фізичному розвитку, розумними пристосуваннями (за потреби) з метою забезпечення права на рівний доступ до якісної освіти.
Основні принципи універсального дизайну в навчанні та розумного пристосування, їх розумного застосування у роботі з учнями з особливими освітніми потребами.	Застосовувати принципи універсального дизайну та/або розумного пристосування під час організації здорового, безпечного, розвивального, інклюзивного освітнього середовища.
Вимоги до індивідуальної програми розвитку та індивідуального навчального плану (за потреби) для учнів із особливими потребами, перелік психолого-педагогічних та корекційно-розвиткових послуг.	Забезпечувати організацію психолого-педагогічного супроводу учнів із особливими потребами; сприяти створенню індивідуальної програми розвитку та індивідуального навчального плану (за потреби) для учнів із особливими потребами.
Нормативно-правова база, джерела	Залучати додаткових фахівців для



та механізми залучення додаткових фахівців для забезпечення підтримки осіб із особливими освітніми потребами.	забезпечення підтримки осіб із особливими освітніми потребами.
---	--

Інклюзивна компетентність керівників закладів загальної середньої освіти є важливою складовою успішного впровадження інклюзивної освіти.

Традиційна школа і школа, яка забезпечує інклюзивну освіту – це різні школи і орієнтири різко змінюються відповідно до вимог сучасного цивілізованого суспільства (рис. 1.2)






Традиційна школа	Школа, яка розвиває інклюзивне середовище
 «Хороші» учні є пріоритетом, в центрі уваги	 Учні́вство є пріоритетом, в центрі уваги
 Кращі вчителі – це ті, у яких хороші результати з кращими учнями	 Кращі вчителі – це ті, які допомагають всім учням досягати результатів
 Для закладу важливий рейтинг, який складається за результатами найуспішніших учнів	 Для закладу важлива реалізація можливостей кожного учня/учениці
 Батьків тільки інформують, як правило публічно, про проблеми і невдачі дитини	 Батьки безпосередньо беруть участь в освітньому процесі, знають за якими критеріями оцінюють досягнення дитини
 Освіта, як правило, – справа школи	 Освіта, в цілому, – справа громади

Рис. 1.2. Основні ознаки ЗЗСО з інклюзивним навчанням

Роль керівника ЗЗСО у процесі створення інклюзивного освітнього середовища важко переоцінити, оскільки від менеджменту та стратегічного планування залежить його успіх та, як наслідок, якість роботи школи. Говорячи про менеджмент процесу, йдеться і про управління на рівні керівництва ЗЗСО (спілкування із засновником, координація роботи заступників, педагогічної ради, залучення органів учнівського та батьківського самоврядування, піклувальної ради), і про менеджмент класу (адаптація навчального середовища та організація навчального процесу,

реалізація індивідуальних програм розвитку тощо), і про формування структур для надання послуг інклюзивної освіти (команда психолого-педагогічного супроводу, ресурсна кімната, команда ІПР тощо) [Якість].

Інклюзивна компетентність означає знання та розуміння керівниками ЗЗСО принципів інклюзивної освіти, їхню готовність до створення сприятливого інклюзивного середовища для всіх учнів, незалежно від їхніх особливих потреб. Це означає, що директор ЗЗСО повинен подбати про таке середовище, де кожен учень має можливість розвиватися та навчатися відповідно до своїх здібностей та потреб, забезпечивши:

1. Доступність: в інклюзивному середовищі всі учні мають рівну можливість отримати доступ до навчальних ресурсів та матеріалів. Це включає доступність до фізичних приміщень, навчальних матеріалів та технічних засобів.

2. Різноманітність: інклюзивне середовище повинно відображати різноманітність учнів та їх потреби. Це означає включення учнів з різними національностями, культурами, релігіями, інвалідністю та різними особливостями в освітній процес. Учні повинні мати можливість навчатися разом та взаємодіяти між собою.

3. Індивідуальний підхід: інклюзивне середовище повинно надати змогу учням навчатися та розвиватися відповідно до їх потреб та здібностей. Вчителі повинні мати можливість працювати з кожним учнем індивідуально та використовувати різноманітні методи та стратегії навчання.

4. Взаємодія та співпраця: інклюзивне середовище повинно стимулювати взаємодію та співпрацю між учнями, вчителями, батьками та іншими учасниками освітнього процесу. Це допомагає підтримувати відкрите та сприйнятливий середовище для всіх учасників.

Знання та використання принципів універсального дизайну тісно пов'язані зі створенням інклюзивного середовища:

– рівність: передбачає, що інклюзивне середовище повинне бути створене таким чином, щоб усі учні мали однаковий доступ до навчання та інших можливостей незалежно від їх здібностей чи фізичних можливостей;

– гнучкість: інклюзивне середовище повинне бути гнучким та пристосовуватися до потреб різних учнів. Наприклад, учні з обмеженими можливостями повинні мати можливість користуватися адаптованим обладнанням та матеріалами;

– простота використання: інклюзивне середовище повинне бути простим та зрозумілим для усіх учнів, незалежно від їх здібностей чи фізичних можливостей;

– інформаційна доступність: усі матеріали повинні бути доступні для всіх учнів. Наприклад, текст повинен бути написаний зрозумілою мовою та мати достатній розмір шрифту;

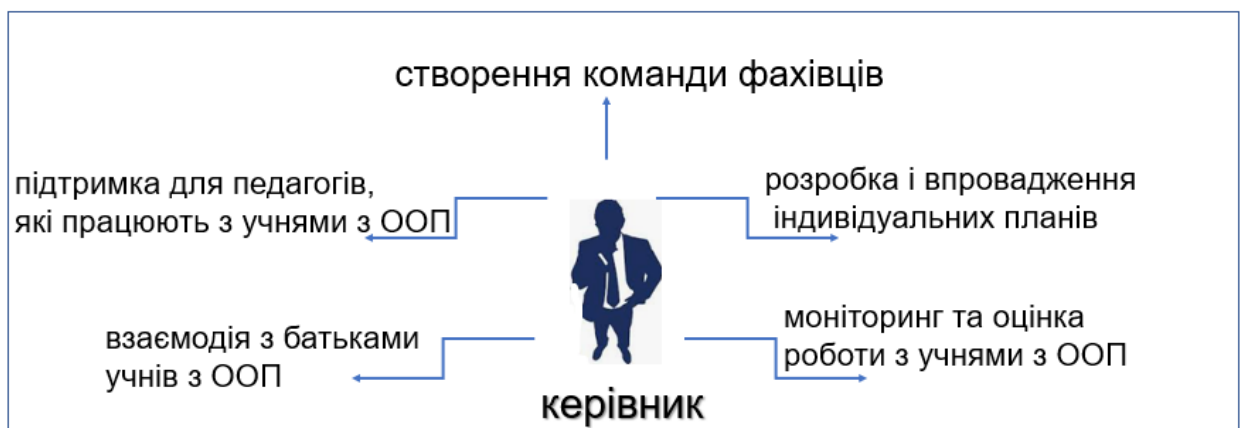
– фізична доступність: інклюзивне середовище повинне бути доступним для усіх учнів, незалежно від їх фізичних можливостей. Наприклад, приміщення повинні бути доступні для користувачів інвалідних візків;

– використання багатофункціональних засобів: різноманітні засоби та матеріали, що використовуються для навчання, повинні бути спроектовані таким чином, щоб вони задовольняли потреби різних учнів, незалежно від їх здібностей чи фізичних можливостей. Це означає, що один засіб повинен мати можливість використання для багатьох різних завдань та функцій, а також бути пристосованим до потреб різних учнів. Наприклад, електронні дошки можуть бути використані для демонстрації матеріалу та дозволити учням з меншим зором дивитися на матеріал на екрані замість того, щоб спробувати дивитися на дошку. Крім того, такі засоби мають можливість змінювати розмір шрифту та конфігурувати інші параметри, щоб забезпечити кращу доступність для всіх учнів.

Інші багатофункціональні засоби, що можуть бути використані в інклюзивному середовищі, включають різноманітні адаптивні технології, які

дозволяють учням з різними освітніми потребами, включаючи учнів з обмеженими можливостями, взаємодіяти з навчальним матеріалом та іншими засобами навчання. Це можуть бути, наприклад, програмні засоби, які дають змогу учням записувати та відтворювати звук і зображення, здійснювати аудіо-записи лекцій, проходити відео курси, користуватися онлайн-платформами та іншими засобами, які підтримують індивідуальні потреби кожного учня.

Забезпечення психолого-педагогічного супроводу учнів з особливими освітніми потребами є важливою складовою роботи керівників ЗЗСО, яка дозволяє забезпечити навчання та розвиток кожного учня відповідно до його потреб і можливостей. Для того, щоб успішно здійснювати це завдання, керівникам потрібно розв'язати принаймні 5 важливих завдань (рис. 1. 3):



*Рис. 1. 3. Забезпечення психолого-педагогічного супроводу учнів з ООП*

1. Створити команду фахівців. До такої команди можуть входити, крім учителів, психологи, педагоги-психологи, соціальні педагоги, логопеди та інші спеціалісти, які мають досвід роботи з дітьми з особливими потребами.

2. Розробити і впровадити індивідуальні психолого-педагогічні плани для кожного учня з особливими потребами. Такий план повинен містити відомості про особливості дитини, її потреби та можливості, а також конкретні заходи, які необхідно вжити для забезпечення її успішної освітньої діяльності.

3. Забезпечити належний рівень підтримки для педагогів, які працюють з учнями з особливими потребами. Керівники ЗЗСО повинні створити належні умови для роботи педагогів, забезпечити їх професійний розвиток та надати їм необхідні ресурси для виконання своєї роботи.

4. Забезпечити взаємодію з батьками учнів з особливими освітніми потребами. Керівники ЗЗСО повинні співпрацювати з батьками дітей, відкрито спілкуватися з ними та надавати їм необхідну інформацію про успіхи та проблеми, з якими зіткнулися їхні діти.

5. Проводити моніторинг та оцінку ефективності роботи з учнями з особливими освітніми потребами. Керівники освітнього закладу повинні регулярно проводити моніторинг та оцінку ефективності роботи з учнями з особливими освітніми потребами, щоб вчасно виявляти проблеми та коригувати роботу команди фахівців. Для цього можна використовувати різні методики оцінювання, наприклад, аналіз рівня навчальних досягнень учнів, спостереження за їх поведінкою та емоційним станом, опитування педагогів та батьків, аналіз результатів діяльності команди фахівців тощо.

Керівники ЗЗСО повинні бути відкритими до змін та постійно вдосконалювати роботу з учнями з особливими освітніми потребами, працюючи над покращенням якісних показників та результатів їхньої освітньої діяльності. Також необхідно забезпечити дотримання законодавства та прав людини з особливими потребами, включаючи їх право на освіту та доступ до неї.

Для оцінки результатів інклюзивного навчання та освіти у закладі керівники можуть використовувати різні методики та інструменти, зокрема:

- моніторинг процесу введення інклюзивної освіти у закладі освіти: систематично відслідковувати, як впроваджується інклюзивна освіта і чи дійсно вона досягає своєї мети;

- оцінка результатів навчання учнів з особливими потребами: з'ясувати, які результати досягають учні з особливими освітніми потребами у навчанні, порівнюючи їх з результатами інших учнів у закладі освіти;

– аналіз даних про відвідування учнів з особливими освітніми потребами: регулярність відвідувань занять у закладі освіти, з чим пов'язане зменшення їх відвідування тощо;

– оцінка задоволення батьків учнів з особливими освітніми потребами: вивчення думки батьків учнів з особливими потребами про надання освітніх послуг та їх якість, надійність підтримки, яку надає заклад освіти.

– систематичний аналіз результатів досліджень та діагностичних тестів, що дозволяють спостерігати за результатами введення інклюзивної освіти у закладі освіти.

На основі отриманих даних керівники закладів освіти можуть внести необхідні зміни у систему інклюзивної освіти у ввіреному їм закладі, щоб покращити її якість та досягти кращих результатів.

Формування інклюзивної компетентності майбутніх керівників передбачає розвиток у них знань, умінь і навичок, необхідних для забезпечення включення всіх учасників освітнього процесу в систему навчання та соціального взаємодії. Для цього необхідно враховувати такі організаційно-педагогічні аспекти (рис. 1. 3):



Рис. 1. 4. Організаційно-педагогічні аспекти керівника закладу освіти

***Розробка інклюзивної освітньої політики.*** Керівники повинні бути свідомі необхідності інклюзивної освіти та приймати рішення щодо її впровадження. Необхідно розробити політику, яка забезпечить включення всіх учнів до навчання та створить умови для розвитку їх потенціалу.

***Формування компетентності педагогів.*** Керівники повинні забезпечувати розвиток компетентності педагогів у галузі інклюзивної освіти, проводити тренінги та семінари з цієї теми.

***Розвиток дослідницької діяльності.*** Керівники повинні стимулювати дослідницьку діяльність педагогів, що дозволить розширити знання про інклюзивну освіту та вирішити практичні завдання.

***Використання різноманітних форм і методів навчання.*** Керівники повинні забезпечувати використання різних форм та методів навчання, які дозволяють задіяти всіх учасників навчального процесу.

***Розробка і використання диференційованих програм.*** Керівники повинні забезпечувати розробку та використання диференційованих програм навчання, що дозволяють задіяти всіх учнів, в тому числі тих, хто має особливості у навчанні. Диференційовані програми передбачають різні рівні складності завдань, різні швидкості темпу навчання, різні види діяльності, що враховують індивідуальні потреби та можливості учнів.

***Створення сприятливого середовища для навчання та розвитку.*** Керівники повинні забезпечувати створення сприятливого середовища для навчання та розвитку всіх учасників освітнього процесу. Це передбачає забезпечення доступності навчання, створення комфортних умов для навчання та розвитку, а також створення позитивної атмосфери в класі.

***Розвиток соціальної відповідальності та толерантності.*** Керівники повинні забезпечувати розвиток соціальної відповідальності та толерантності серед учнів та педагогів. Це дозволить створити атмосферу поваги та толерантності, а також забезпечити включення всіх учасників навчального процесу.

**Сприяння включенню учнів з особливими потребами у спільну діяльність.** Керівники повинні забезпечувати сприятливе середовище для включення учнів з особливими потребами. Це може передбачати використання спеціального обладнання, використання методів та технологій, які дозволяють забезпечити повноцінне навчання та розвиток таких учнів.

Отже, формування інклюзивної компетентності майбутніх керівників передбачає комплекс заходів, що мають на меті створення умов для включення всіх учасників навчального процесу, розвитку соціальної відповідальності та толерантності, розвитку компетенцій з диференційованого підходу до навчання, а також розвитку спеціальних знань та навичок щодо навчання учнів з особливими потребами. Для реалізації цих завдань необхідно залучати до співпраці всіх учасників освітнього процесу – педагогів, учнів, батьків, представників громадськості та органів влади. Також важливим елементом є постійне професійне самовдосконалення керівників, що дозволяє вдосконалювати їх професійні навички та забезпечувати ефективну роботу з усіма учасниками освітнього процесу.



## **РОЗДІЛ 2. УДОСКОНАЛЕННЯ ПРОЦЕСУ ФОРМУВАННЯ ІНКЛЮЗИВНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ МАЙБУТНІХ КЕРІВНИКІВ ЗАКЛАДІВ ЗАГАЛЬНОЇ СЕРЕДНЬОЇ ОСВІТИ**

### **2.1. Діагностика рівнів сформованості інклюзивної компетентності майбутніх керівників закладів загальної середньої освіти**

З метою отримання об'єктивної інформації про стан сформованості інклюзивної компетентності майбутніх керівників закладів загальної середньої освіти нами було проведене анкетування серед магістрантів Уманського державного педагогічного університету імені Павла Тичини на початку першого року їх навчання в магістратурі. Анкетування передбачало отримання інформації від майбутніх менеджерів освіти щодо розуміння суті інклюзивного навчання, ролі керівника закладу освіти в організації і здійсненні інклюзивної освіти, використання нормативно-правової бази для успішної роботи з дітьми з особливими освітніми потребами.

В анкетуванні взяли участь 28 студентів-магістрантів очної та заочної форм навчання, які навчаються за освітньо-професійною програмою «Управління навчальним закладом» за спеціальністю 073 «Менеджмент» галузі знань 07 Управління та адміністрування. Проведення дослідження передбачало також індивідуальні та групові бесіди з учасниками експерименту після опрацювання результатів анкет магістрантів з метою уточнення окремих моментів, коли не зовсім було зрозуміло, чому очевидна відповідь із можливих варіантів на питання анкети магістрантами була не вибрана.

Анкетування проходило в умовах дистанційного навчання, з використанням Google Форми. Майбутні керівники відповідали на поставлені запитання, виходячи із логіки міркувань та враховуючи власний досвід і уявлення про інклюзію та використовуючи ті знання, які вони здобули на попередньому ступені вищої освіти (див. додаток А).

З метою з'ясування розуміння майбутніми керівниками суті інклюзивного навчання, їм було поставлене питання: Що розуміють під інклюзивним навчанням? Відповіді на питання розділилися таким чином (діаграма 2.1) :



*Діаграма 2.1. Розуміння майбутніми керівниками суті інклюзивного навчання*

Як видно із діаграми, правильно розуміють суть інклюзивного навчання 28 відсотків майбутніх менеджерів освіти. Очевидно, що на попередньому ступені здобуття вищої освіти теперішні магістранти уже засвоїли відповідні знання. Викликають подив 36% магістрантів, які вважають, що створення інклюзивних класів у закладах загальної середньої освіти – це і є суть інклюзивного навчання, мотивуючи свою відповідь тим, що в інклюзивних класах якраз і надаються всі можливості для успішного здійснення освітнього процесу дітям з особливими освітніми потребами. 29 відсотків респондентів пов'язують інклюзивне навчання зі створенням особливих навчальних програм та підручників, що теж правильно, але не розкриває всієї суті інклюзивного навчання. Двоє магістрантів із 28 (7%)

вбачають суть інклюзивного навчання у наданні освітніх послуг дітям з особливими потребами асистентом учителя.

Результати виявлення розуміння майбутніми керівниками поняття «особливі освітні потреби» представлені у діаграмі 2.2:



*Діаграма 2.2. Розуміння майбутніми керівниками поняття «ООП»*

Більша частина майбутніх менеджерів освіти (39 відсотків) правильно розуміють поняття «особливі освітні потреби» і трактують їх відповідно до закону «Про освіту»: «особа з особливими освітніми потребами - особа, яка потребує додаткової постійної чи тимчасової підтримки в освітньому процесі з метою забезпечення її права на освіту» [35]. 29 відсотків респондентів частково правильно відповіли на поставлене питання, але не звернули увагу, що у варіанті відповіді на це питання не враховані всі категорії дітей, які потребують особливої підтримки та піклування. Особливі освітні потреби пов'язують із віковими категоріями та труднощами у навчанні всього 32 відсотки майбутніх керівників закладів освіти, з них 21% – пов'язують з потребами дітей дошкільного віку та молодших школярів. Як з'ясувалося в процесі бесіди саме такі варіанти обрали майбутні керівники у зв'язку з тим,

що під час педагогічної практики «не бачили жодного «інклюзивщика» в гімназії».

Питання «Коли дозволяється відкривати інклюзивні класи в освітньому закладі?» спрямоване на те, щоб виявити рівень володіння майбутніми менеджерами освіти знання нормативно-правової бази. Відповіді на це питання представлені у діаграмі 2.3:



Діаграма 2.3. Умови відкриття інклюзивного класу в освітньому закладі

Підставою для відкриття інклюзивних класів у закладі загальної середньої освіти є висновок інклюзивно-ресурсного центру про комплексну оцінку розвитку дитини. Правильно відповіли на це питання 29 відсотків респондентів, що свідчить про їх поінформованість щодо здійснення інклюзійного навчання у закладах освіти. Досить значний відсоток (32 відсотки) майбутніх менеджерів освіти переплутали функції медико-соціальної експертної комісії, яка оцінює показники здоров'я хворих для виявлення ознак інвалідності з функціями інклюзивно-ресурсного центру, вбачаючи у питанні «каверзу», що виявилось у співбесіді зі студентами після аналізу результатів анкетування. 21 відсоток майбутніх керівників вважають, що досить довідки від дитячого лікаря для відкриття інклюзивного класу,

який спостерігає за дитиною від дня її народження і «помилитися не може», оскільки при виявленні відхилень дає направлення до інших фахівців і з ними тісно співпрацює. Хибну відповідь про відкриття інклюзивних класів на вимогу батьків або опікунів з дітей з особливими освітніми потребами дали 18 відсотків респондентів, мотивуючи це тим, що «і так зрозуміло, що батьки просто так не вимагатимуть».

Відповіді майбутніх керівників щодо відмови у зарахуванні до освітнього закладу дитини з особливими освітніми потребами представлені у діаграмі 2.4:



Діаграма 2.4. Зарахування дитини з ООП до освітнього закладу

Як видно із діаграми, лише 18 відсотків майбутніх менеджерів освіти дали правильну відповідь на поставлене питання. Дійсно, керівник закладу освіти не може відмовити у зарахуванні дитини з особливими освітніми потребами. Це суперечило б законодавству, зокрема Закону України "Про освіту", який передбачає право на отримання освіти для кожної дитини без дискримінації за будь-яких ознак, включаючи особливі освітні потреби. Крім того, українське законодавство забороняє будь-яку форму дискримінації на основі інвалідності або іншої ознаки, пов'язаної зі здоров'ям. Тому керівник

закладу освіти повинен забезпечувати доступність навчання для всіх дітей, в тому числі з особливими освітніми потребами, і надати їм належні умови для отримання якісної освіти.

25 відсотків майбутніх керівників закладів освіти вирішили, що відкривати інклюзивний клас можна лише тоді, коли заклад може забезпечити умови для навчання дитини з особливими освітніми потребами. У співбесіді з магістрантами з'ясувалося, чому саме такий варіант вони вибрали: «Хто буде носити дитину-інваліда з коляскою на третій поверх?», «А якщо немає можливості реконструювати сходи?». На відповідь, що можна попросити старшокласників, щоб вони допомогли занести і віднести коляску з дитиною-інвалідом, магістранти резонну відповіли, що це заборонено робити, а, крім того, хто буде відповідати, якщо вони впустять коляску? А якщо учень з особливими освітніми потребами страждає, крім інших відхилень, ще й ожирінням? Це дискусійні питання, які викладачу необхідно розглянути у процесі підготовки майбутніх керівників закладів освіти.

11 відсотків респондентів пов'язують відкриття інклюзивних класів у закладі освіти із наявністю асистентів учителя, мотивуючи це тим, що освітня субвенція тобто кошти, які розподіляються з державного бюджету до місцевих бюджетів для фінансування оплати праці учителів у закладах загальної середньої освіти обмежені і навіть надбавки в нинішніх умовах учителям не платять, тому заставити учителя здійснювати індивідуальний підхід до учня з особливими освітніми потребами (розробляти індивідуальну програму, план тощо) керівник немає права («кожна робота повинна бути оплачуваною»).

Найбільший відсоток (46%) респондентів впевнені, що інклюзивний клас відкривати в освітньому закладі директор не може з причини відмови батьків дітей, які не мають особливих освітніх потреби, у відкритті такого класу. Аргументами служили відповіді студентів-магістрантів: «Якщо батьки дітей, які не мають особливих освітніх потреб, відмовляться віддавати своїх дітей у такий клас, то класу просто не буде, особливо, якщо дитина

інклюзивщик має психічні розлади і це негативно впливатиме на інших дітей класу».

Мета наступного питання полягала в тому, щоб визначити, наскільки майбутні керівники розуміються в організаційній частині запровадження інклюзивного навчання. Результати анкетування представлені у діаграмі 2.5.



Діаграма 2.5. Надання корекційно-розвиткових послуг дитині з ООП

Переважає більшість (54%) майбутніх керівників закладів ЗСО дали правильно відповідь на поставлене питання. Визначення корекційно-розвиткових послуг, необхідних дитині з особливими освітніми потребами (ООП) здійснюється індивідуально для кожної дитини на основі оцінки її функціональних можливостей, потреб у підтримці та належному розвитку, а також можливостей навчального закладу та наявних ресурсів. У закладі освіти з інклюзивними класами повинна діяти команда психолого-педагогічного супроводу, куди можуть залучатися, крім учителів, фахівці різних напрямків, такі як психолог, логопед, дефектолог, соціальний педагог, медичний працівник та інші, які мають достатні знання та досвід у роботі з



дітьми з ООП. 21 відсоток респондентів вирішили, що надавати корекційно-розвиткові послуги дитині з ООП повинні учителі, але визначати які саме послуги, повинні працівники інклюзивно-ресурсного центру, оскільки, на думку студентів-магістрантів, вони мають великий досвід роботи з такими дітьми, бо всі вони «проходять через їх руки».

18 відсотків майбутніх керівників ЗЗСО вважають, що оскільки заступник директора школи розробляє розклад занять, то він і повинен опікуватися проблемою визначення корекційно-розвиткових послуг, враховуючи наявні ресурси та спеціалістів, які працюватимуть з дитиною з ООП. Незначна кількість студентів-магістрантів (7%) вказали, що батьки найкраще знають свою дитину, результати її обстеження та індивідуальні потреби, тому вони і повинні визначати, які саме корекційно-розвиткові послуги їх дитині повинні надавати фахівці освітнього закладу.

З метою розуміння майбутніми керівниками глибини організації і здійснення інклюзивного навчання анкета передбачала аналіз результатів відповідей на питання: «Хто складає індивідуальну програму розвитку для дитини з ООП?». Результати представлені у діаграмі 2.6.



Діаграма 2.6. Розробка індивідуальної програми розвитку для дитини з ООП

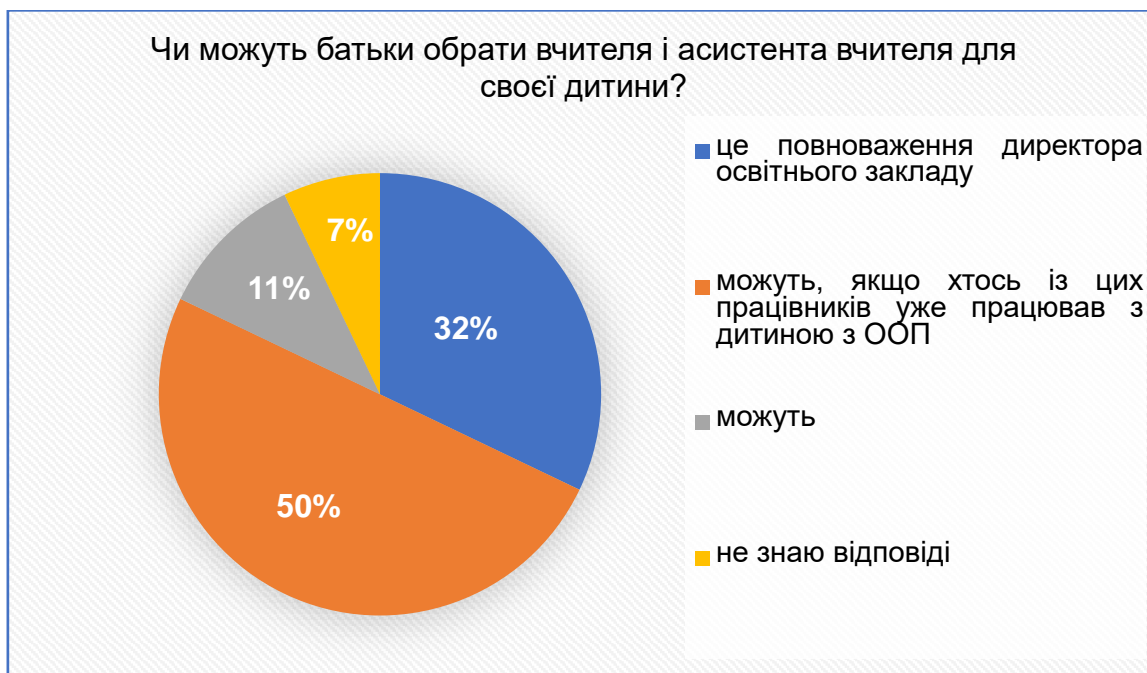


Результати анкетування свідчать про те, що великий відсоток (46%) майбутніх керівників слабо розбираються у тому, що собою представляє індивідуальна програма розвитку дитини з ООП. Якщо більшість з них розуміє або уявляє, що таке індивідуальний план (оскільки вони самі часто оформляли свої власні індивідуальні плани), то уяву про індивідуальні програми розвитку мають дуже слабку. Лише 28 відсотків респондентів дали правильну відповідь на поставлене питання: індивідуальну програму розвитку дитини з ООП розробляє команда психолого-педагогічного супроводу дитини з ООП. Координацію цієї роботи зазвичай здійснює педагог-психолог у закладі освіти, який співпрацює з іншими фахівцями та враховує потреби та можливості кожної дитини окремо.

Значна частина майбутніх керівників (46%) вказала, що індивідуальну програму розвитку дитини з ООП розробляють спеціалісти інклюзивно-ресурсного центру, додаючи, що «на основі цієї програми шкільні фахівці розробляють індивідуальний план дитини з ООП».

Розробку індивідуального плану роботи з дитиною з ООП майбутні менеджери (11%) вважають, що потрібно покласти на заступника керівника (директора) освітнього закладу, тому що «він несе відповідальність за виконання навчального навантаження». Ще 11 відсотків майбутніх керівників освітніх закладів надають це право учителям-предметникам, які добре знають модельні програми, можуть підібрати посильний матеріал для опрацювання дитини з ООП. 4% респондентів вважають, що найбільшу відповідальність за розвиток своєї дитини несуть батьки, вони найкраще знають її освітні можливості та потреби, тому повинні розробляти індивідуальні плани, а інші працівники освітнього закладу тільки вносити пропозиції та рекомендації до таких планів.

Наступне питання було запропоноване майбутнім керівникам з метою виявлення знань про функції керівника (директора) ЗЗСО та які він має повноваження щодо забезпечення умов впровадження інклюзивного навчання. Результати анкетування представлені у діаграмі 2.7:



Діаграма 2.7. Повноваження керівника (директора) закладу освіти

Діаграма показує, половина (50%) майбутніх керівників переконані в тому, що батьки мають право обрати вчителя і асистента вчителя для своєї дитини з ООП, якщо такі педагогічні працівники раніше вже працювали з даною дитиною, знають її якості характеру, можливості та особливості, тому вправі вимагати від адміністрації, щоб з їх дитиною працювали саме такі педагогічні працівники. Ще 11 відсотків респондентів безапеляційно заявили, що батьки можуть обрати для своєї дитини з ООП вчителя та асистента вчителя, посилаючись на принцип демократизації та дитиноцентризму, які є основоположними у сучасній системі освіти.

Натомість 32 відсотки майбутніх освітніх менеджерів вважають, що керівник (директор) має право самостійно призначати вчителя та асистента вчителя для допомоги і підтримки дитини з ООП, що є правильною відповіддю на поставлене питання, хоча керівник повинен також і прислуховуватися до слухних думок батьків та інших фахівців, які працюють з дитиною з ООП.

Не змогли дати відповіді на поставлене питання 7 відсотків майбутніх керівників. Як з'ясувалося під час бесіди, на їх думку всі відповіді були правильними, а тому вони не змогли зупинитися на якійсь одній відповіді.

Питання матеріально-технічної бази для забезпечення інклюзивного навчання учнів з ООП є дуже важливим для надання освітніх послуг таким дітям, тому наступне питання передбачало з'ясування того, чи зможуть майбутні керівники справитися із ситуацією, коли обладнання було закуплене для конкретної дитини, а вона перейшла вчитися в інший освітній заклад.

Відповіді на дану ситуацію розподілилися так (діаграма 2.8):



Діаграма 2.8. Використання спеціального обладнання для дітей з ООП

Результати анкетування вказують на те, що майбутні керівники недостатньо орієнтуються у питаннях використання спеціального обладнання для учнів з особливими освітніми потребами, оскільки законодавство не передбачає можливості забирати обладнання, що було придбане за рахунок «інклюзивної» субвенції, для індивідуальних корекційних занять з дитиною в іншій школі. Однак, якщо батьки переїжджають в інший населений пункт і хочуть продовжити корекційні заняття для своєї дитини в новому місці, вони можуть звернутися до нової школи з проханням про надання можливості

використовувати наявне обладнання або закупити нове на кошти батьків. Правильно відповіли на це запитання лише 22 відсотки майбутніх керівників.

Більша частина респондентів (53%), майбутніх менеджерів освіти, переконана, що батьки мають право забрати спеціальне обладнання, оскільки воно було придбане для їх дитини з ООП, не розуміючи, що це обладнання знаходиться на балансі освітнього закладу і його можна передати з балансу одного освітнього закладу на баланс іншого закладу освіти за умови згоди обох директорів закладів освіти та затвердження такого рішення відповідним органом управління освітою. При цьому необхідно відобразити таку операцію в бухгалтерському обліку та матеріально-відповідальній особі, яка відповідає за це обладнання. Крім того, при передачі навчального обладнання відбувається зміна його власника, тому передача може потребувати додаткових юридичних документів та процедур відповідно до законодавства.

14 відсотків студентів-магістрантів вважають, що при закупівлі спеціального обладнання, укладається договір між батьками і адміністрацією, а тому є можливість при переведенні дитини в інший заклад освіти забрати і обладнання (насправді такого договору неіснує). Ще 11 відсотків майбутніх керівників вважають, що можна зробити операцію купівлі-продажу і забрати обладнання в інший заклад, де буде навчатися дитина з ООП.

Таким чином, можна зробити висновок, що майбутнім керівникам (директорам) закладів ЗСО необхідно досить суттєво поповнити свої знання щодо організації інклюзивного навчання, передбачити в освітніх програмах підготовки управлінців формування інклюзивної компетентності для успішного виконання ними управлінських функцій.

Для діагностування сформованості інклюзивної компетентності майбутніх керівників (директорів) закладів ЗСО нами було розроблено 4 рівні (високий, продуктивний, середній і елементарний).

**До високого рівня** сформованості інклюзивної компетентності майбутнього керівника ЗСО відноситься: стійкий інтерес до питання формування інклюзивної компетентності, сформованість стійкої ціннісної

мотивації до оволодіння нею та подальшого вдосконалення управлінської компетентності в умовах інклюзії; обізнаність з індивідуальними особливостями розвитку особистості учня з особливими освітніми потребами, визнання його права на навчання в умовах інклюзії, готовність забезпечити необхідну підтримку та ресурси для дітей з особливими освітніми потребами, щоб допомогти їм досягнути успіху у навчанні та розвитку; усвідомлення значення наявності особистісно та професійно значущих якостей, необхідних для оволодіння інклюзивною компетентністю; сформованість системи інклюзивних знань, упевненість у їх істинності, наявність міцних, глибоких і дієвих знань про сутність інклюзивної компетентності, постійна самоосвіта; сформованість системи інклюзивних умінь і навичок, ґрунтовне оволодіння ними в будь-яких ситуаціях, пов'язаних з інклюзивним навчанням; здатність до об'єктивного самоконтролю й адекватної самооцінки сформованості власної інклюзивної компетентності; самостійне визначення шляхів подолання труднощів, вимогливість до себе та постійне прагнення до самовдосконалення.

**Продуктивний рівень** сформованості інклюзивної компетентності майбутнього керівника ЗЗСО характеризується усвідомленням значимості проблеми інтеграції людей з обмеженими можливостями здоров'я у суспільство та можливості вибору ними способу отримання освіти; інтересом до питання формування інклюзивної компетентності; знанням і розумінням специфіки управлінської роботи при створенні інклюзивного освітнього середовища, окремих технологій і методик управлінської діяльності в умовах інклюзивного навчання; обізнаністю з особливостями розвитку учнів з особливими освітніми потребами, визнанням їх права на навчання в умовах інклюзії; наявністю більшості особистісно та професійно значущих якостей, необхідних для оволодіння інклюзивною компетентністю; часткової впевненості в істинності інклюзивних знань, їх застосуванням під час організації і здійснення інклюзивного навчання

**Середній рівень** сформованості інклюзивної компетентності майбутнього керівника ЗЗСО характеризується ситуативним інтересом до питання формування інклюзивної компетентності; нестійкими мотивами (або змінюваністю мотивів залежно від зовнішніх впливів) до оволодіння управлінською компетентністю в умовах інклюзивного навчання, частковим прагненням до професійного зростання в умовах інклюзивного навчання; слабкою обізнаністю з особливостями розвитку учнів з особливими освітніми потребами, частковим визнанням їх права на навчання в умовах інклюзії; відсутністю окремих особистісно та професійно значущих якостей, необхідних для оволодіння інклюзивною компетентністю; наявністю поверхових інклюзивних знань, часткової впевненості у їх істинності, дещо спрощеним розумінням сутності інклюзивної компетентності; відсутністю більшості спеціальних інклюзивних умінь і навичок, необхідних для здійснення управлінської діяльності в умовах інклюзивного навчання.

**Елементарний рівень** сформованості інклюзивної компетентності майбутнього керівника ЗЗСО характеризується такими показниками: відсутністю зацікавленості управлінською діяльністю в умовах інклюзивного навчання; нерозумінням і несприйманням мотивів і цілей оволодіння основними принципами та методами інклюзивного навчання; відсутністю прагнення до професійного зростання у зв'язку з переходом до інклюзивної моделі навчання; підпорядкованістю навчання у закладі вищої освіти особистим цілям чи переконанням; необізнаністю в розвитку та інтересах учнів з обмеженими освітніми потребами; психологічною неготовністю до роботи з дітьми з ООП; слабкою сформованістю особистісно та професійно значущих якостей, необхідних для оволодіння інклюзивною компетентністю; обмеженим запасом інклюзивних знань, які мають поверхневий, нестійкий характер; низьким володінням психолого-педагогічною термінологією, ситуативним використанням навчальної та науково-методичної літератури для професійного вдосконалення в умовах інклюзивного навчання; несформованістю системи спеціальних інклюзивних умінь і навичок; неадекватною самооцінкою

(завищена або занижена) власного рівня сформованості інклюзивної компетентності й недостатнім стимулом для самовдосконалення.

Визначення рівнів сформованості інклюзивної компетентності майбутніх керівників (директорів) закладів загальної середньої освіти дало змогу встановити наявність даної компетентності у магістрів, які навчаються за освітньою програмою «Управління закладом освіти» зі спеціальності 073 «Менеджмент») в Уманському державному педагогічному університеті імені Павла Тичини.

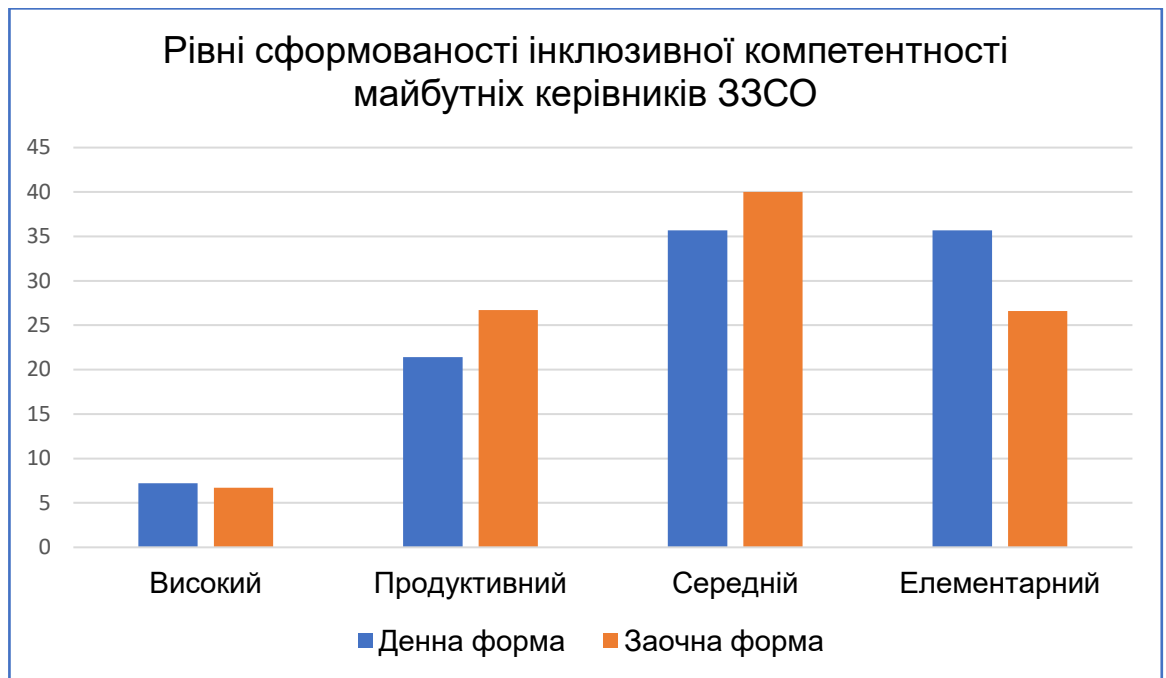
В процесі експериментальної роботи протягом першого місяця навчання серед магістрантів проводилося опитування, анкетування; їм пропонувалося розв'язати педагогічні ситуації, пов'язані з управлінською діяльністю керівників в умовах інклюзії; здійснювалося виконання творчих робіт тощо. В результаті було зроблено зріз за визначеними рівнями сформованості інклюзивної компетентності майбутніх керівників закладів освіти серед студентів-магістрантів очної та заочної форм (таблиця 2.1).

*Таблиця 2.1.*

*Рівні сформованості інклюзивної компетентності майбутніх керівників закладів загальної середньої освіти*

Рівні Форми навчання	Високий		Продуктивний		Середній		Елементарний	
	осіб	%	осіб	%	осіб	%	осіб	%
Денна (14 осіб)	1	7,2	3	21,4	5	35,7	5	35,7
Заочна (15 осіб)	1	6,7	4	26,7	6	40,0	4	26,6

Результати експериментальної роботи на початковому етапі навчання студентів-магістрантів більш наочно демонструє діаграма 2.9.



*Діаграма 2.9. Рівні сформованості інклюзивної компетентності майбутніх управлінців денної та заочної форм навчання*

Аналіз таблиці 2.1 та діаграми 2.9 дав змогу встановити, що у магістрантів заочної і денної форм навчання рівні сформованості інклюзивної компетентності мало чим відрізняються. Разом з тим, у студентів заочної форми навчання він дещо вищий і це пояснюється тим, що магістри заочної форми навчання, в основному, вже працюють у закладах загальної середньої освіти з інклюзивними класами або, виконуючи функції заступників керівників (директорів) ЗЗСО, мають навички управлінської діяльності в умовах інклюзії. Так, високий рівень сформованості інклюзивної компетентності виявили по одному студенту як заочної, так і денної форм навчання. Продуктивний рівень інклюзивної компетентності у студентів-магістрантів денної форми навчання – 21,4%, а у магістрантів заочної форми навчання – 26,7%. На середньому рівні інклюзивної компетентності перебувають 35,7% магістрантів денної форми навчання і 40% магістрантів заочної форми навчання. Елементарний рівень інклюзивної компетентності виявили 35,7 відсотки магістрантів денної форми навчання та 26,6 відсотків магістрантів заочної форми навчання.



Узагальнені результати проведеного дослідження свідчать про те, що сформованість інклюзивної компетентності майбутніх керівників ЗЗСО знаходиться на недостатньо високому рівні, тому в процесі підготовки майбутніх управлінців необхідно звернути належну увагу на виконання вимог професійного стандарту «Керівник (директор) закладу загальної середньої освіти» та оновити зміст освітніх компонентів, використовувати інноваційні методи та методики, які сприятимуть вирішенню цього завдання.

## **2.2. Особливості формування інклюзивної компетентності майбутніх управлінців у процесі їх професійної підготовки**

Інклюзивна компетентність керівника відображає його здатність до взаємодії з різними людьми (вчителями, учнями, батьками, обслуговуючим персоналом, громадськістю), незалежно від їхньої ідентичності, потреб та можливостей. Формування інклюзивної компетентності управлінців освіти є важливим завданням підтримки різноманітності форм та методів навчання, успішної організації освітньої діяльності та створення інклюзивного середовища освітнього закладу.

Формування інклюзивної компетентності керівника передбачає:

*Свідомість і розуміння:* Керівник повинен розуміти, що інклюзія означає врахування потреб, різних здібностей і нахилів всіх учасників освітнього процесу, а не лише учнів. Важливо усвідомлювати існування соціальної і культурної різноманітності та її цінність.

*Сприйнятливість до потреб інших:* Інклюзивна компетентність передбачає сприйнятливість і підтримку потреб всіх учасників освітнього процесу, але, насамперед тих, хто може мати обмеження або інші особливі потреби.

*Емпатія:* Здатність відчувати емпатію та розуміти почуття та переживання учасників освітнього процесу, що дає змогу створити сприятливе інклюзивне середовище.

*Адаптація і гнучкість:* Інклюзивна компетентність керівника передбачає готовність адаптуватися до різних ситуацій і потреб учасників освітнього процесу. Це може включати зміну способу комунікації, надання підтримки або створення умов для різних людей.

*Комунікація і співпраця:* Вміння ефективно спілкуватися з людьми різних культур, релігій, вікових груп і фізичних здібностей.

*Професійна підготовка:* Майбутні управлінці, мати професійну підготовку, яка дозволить їм адаптуватися до потреб учасників освітнього процесу.

*Самоосвіта і самовдосконалення:* Інклюзивна компетентність може бути покращена через дисципліни вільного вибору, самостійне вивчення та самовдосконалення. Це може включати читання літератури, вивчення курсів, участь у тренінгах і рефлексію власних практик та поглядів.

*Поширення інклюзивних цінностей:* Керівник, який розвиває інклюзивну компетентність, повинен сприяти поширенню цих цінностей в своєму оточенні і спонукати інших до інклюзивної поведінки і практик.

*Підтримка інклюзивних ініціатив:* Підтримка проектів і ініціатив, спрямованих на створення інклюзивних середовищ, може сприяти формуванню інклюзивної компетентності у закладі вищої освіти через різні форми роботи, наприклад, волонтерство.

Загальні підходи щодо формування інклюзивної компетентності керівників закладів загальної середньої освіти повинні формуватися протягом усіх років навчання у закладі вищої освіти з врахуванням конкретних *особливостей* такої підготовки:

*Формування лідерських якостей:* Майбутній керівник ЗЗСО повинен виступати як лідер у створенні культури інклюзії в школі. Він повинен активно підтримувати і пропагувати інклюзивні цінності серед учителів, учнів, батьків, громадськості.

***Здійснення професійного розвитку на всіх етапах навчання:***

Майбутній менеджер повинен оволодіти формами та методами сприяння професійному розвитку вчителів та інших працівників, щоб вони отримали необхідні навички і знання для роботи з різними учнями, включаючи тих, хто має особливі потреби.

***Політика та планування:*** Майбутній керівник освітнього закладу повинен навчитися розробляти та реалізовувати політику і плани, спрямовані на інклюзію. Зокрема, це може включати тренінг зі створення індивідуальних планів навчання для учнів із спеціальними потребами і забезпечення доступу до необхідних ресурсів.

***Комунікація і партнерство*** передбачає підготовку майбутнього управлінця до активної співпрацювати з батьками учнів, іншими шкільними працівниками та спеціалістами з питань інклюзії. Важливо навчити його створювати відкрите середовище для обміну ідеями і інформацією.

***Оцінка і моніторинг*** полягає у підготовці майбутніх менеджерів освіти до впровадження системи оцінки та моніторингу для визначення ефективності інклюзивних програм і заходів у ЗЗСО, що дасть змогу вчасно виявляти проблеми і робити необхідні корекції.

***Сприяння культурі інклюзії:*** Магістрантів потрібно спонукати до створення культури інклюзії, де різність вважається цінністю, а не обмеженням. Для цього їх необхідно включати до проведення свят, заходів і проєктів, які відзначають різноманітність та взаємодію.

***Взаємодія з громадою:*** Керівник ЗЗСО (директор школи) повинен бути відкритим для діалогу з громадою і враховувати їхні погляди та обговорювати питання, пов'язані з інклюзією, тому в процесі оволодіння ОП «Управління закладом освіти» вкрай важливим є підготовка магістрантів до професійної діяльності в умовах роботи закладу освіти в територіальних об'єднаних громадах.

**Запобігання дискримінації.** Майбутніх керівників ЗЗСО потрібно навчити розробляти політику, що запобігає дискримінації та булінгу в школі, особливо стосовно учнів з особливими потребами.

**Підтримка вчителів і обслуговуючого персоналу.** Цей аспект підготовки майбутнього управлінця пов'язаний із розумінням важливості підтримки вчителів і обслуговуючого персоналу у їхній роботі з учнями із спеціальними потребами і наданням їм необхідної підтримки та ресурсів.

**Відкритість до змін:** Майбутній керівник (директор ЗЗСО) повинен бути готовим до впровадження змін та адаптації політики та практик у школі, щоб забезпечити найкращу підтримку для всіх учнів.

Залучення магістрантів, майбутніх керівників ЗЗСО в усі аспекти інклюзивної освіти і підтримка цієї компетентності важливі для створення сприятливого та інклюзивного середовища у закладі освіти.

Реалізація ОП програми «Управління закладом освіти» (<https://11l.ink/WT6vj>) опирається на Професійний стандарт і здійснюється в процесі засвоєння освітніх компонентів, управлінської практики та позааудиторної роботи (табл. 2.2)

*Таблиця 2.2. Освітні компоненти ОП, які забезпечують формування інклюзивної компетентності у майбутніх керівників ЗЗСО*

<b>Компетентності, якими повинен оволодіти здобувач</b>	<b>Програмні результати навчання</b>	<b>Найменування навчальних дисциплін, практик</b>
ЗК 4 ФК 7	ПРН 4. Обґрунтовувати та управляти проектами, генерувати підприємницькі ідеї; створювати безпечне, інклюзивне, розвивальне, інноваційне, доброчесне, здорове, цифрове середовище закладу освіти	ОК 11 Управління фінансово-економічною діяльністю закладу освіти
		ОК 12 Інформаційно-комунікаційні технології в управлінні закладом освіти

	на засадах партнерської та мережевої взаємодії.	ОК 14 Педагогічна етика та партнерство в закладі освіти
		ОК 17 Атестація

У курсі вивчення дисципліни «Управління фінансово-економічною діяльністю закладу освіти», магістрантів інформують про те, що «...у школах, де запроваджується інклюзивне навчання, може вводитися посада вихователя (асистента вчителя) для роботи з учнями, які мають вади розумового (або) фізичного розвитку, з розрахунку 0,5 ставки на клас, у якому навчаються такі діти», тому майбутній менеджер освіти повинен бути компетентним в цій області для успішної реалізації інклюзивного навчання у ввіреному йому закладі освіти.

Дисципліна «Інформаційно-комунікаційні технології в управлінні закладом освіти» розкриває проблеми створення інформаційного безпечного інклюзивного середовища для дітей з особливими освітніми потребами, дотримання державної освітньої політики безбар'єрності в освіті. Тема «ІКТ підтримки інклюзивного навчання в закладах загальної середньої освіти», яка вивчається в цьому курсі, знайомить майбутніх керівників із особливостями здобуття загальної середньої освіти дитиною з особливими освітніми потребами, вадами у стані здоров'я та інвалідністю в умовах інклюзивного навчання. В темі розкриваються цифрові наративи у навчанні дітей з особливими потребами як важливий напрям досліджень цифрової гуманістичної педагогіки. Майбутнім керівникам пропонують ознайомитися з електронними соціальними мережами як засобом підтримки освітнього процесу та соціально-педагогічної роботи з учнями, які мають функціональні обмеження. Спеціальні комп'ютерні ігри як засіб навчання дітей з особливими потребами також пропонується для ознайомлення.

Освітній компонент «Педагогічна етика та партнерство в закладі освіти» акцентує увагу майбутніх менеджерів освіти на проблемах інклюзивної освіти, базовим принципом якої є її широка доступність для всіх без винятку членів суспільства, яке гарантує можливість здобувати освіту практично всім дітям, незалежно від наявних порушень. Така постановка завдання потребує від керівника (директора школи) змін в організації роботи закладу освіти, спеціального облаштування освітнього середовища, обладнання, матеріалів (дидактичних посібників, іграшок, наочності) з урахуванням сенсорних та інших потреб дитини, тобто створення інклюзивного середовища, в якому всі діти навчаються разом у системі масової освіти за відповідними навчальними програмами, пристосованими до їхніх потреб. У курсі розглядаються питання досягнення успіху інклюзивного навчання дитини з особливими освітніми потребами, якого можливо досягнути за умови тісної співпраці адміністрації закладу освіти, вчителів з батьками, медиками та іншими фахівцями у визначенні освітніх потреб дитини, прийнятті консолідованого рішення про специфіку та зміст навчання дитини з урахуванням рекомендацій психолого-медико-педагогічної консультації, у розробці відповідних заходів для формування в учнівському колективі духу підтримки, взаємодопомоги; навичок толерантної поведінки всіх учасників освітнього процесу.

Особливості формування інклюзивної компетентності майбутніх управлінців у процесі їх професійної підготовки полягає в тому, що наряду з оволодінням управлінськими функціями, вони повинні оволодіти інклюзивною компетентністю на різних рівнях: теоретичному, практичному, психологічному та ін. (рис. 2.1)



*Рис. 2.1. Формування інклюзивної компетентності майбутніх  
управлінців у процесі їх професійної підготовки*

**1. Теоретичному:** мати розуміння понять і принципів інклюзивного навчання, таких як різноманітність учнів, індивідуальний підхід до навчання, створення доступного середовища. Майбутній керівник (директор школи), освітнього закладу повинен мати глибоке розуміння концепцій, принципів і практик інклюзивної освіти. Він повинен розуміти, що таке інклюзивна освіта і чому вона важлива: інклюзія сприяє забезпеченню рівних можливостей навчання всім дітям, незалежно від їхніх особливих потреб чи обставин.

Майбутній менеджер освітнього закладу має бути ознайомлений з законодавством і нормативними актами, що стосуються інклюзивної освіти в своїй країні чи регіоні. Він повинен знати права і обов'язки закладу освіти у забезпеченні інклюзивного освітнього середовища.

Крім того, під час теоретичного навчання у майбутніх керівників повинне сформуватися загальне розуміння педагогічних підходів і методів, які сприяють успішному навчанню всіх дітей, включаючи тих, у кого є

особливі потреби. Для цього їх необхідно ознайомити із розробками інклюзивних навчальних програм та педагогічних підходів, які враховують потреби всіх дітей в освітньому процесі. Інклюзивна компетентність майбутніх керівників ЗЗСО передбачає наявність спеціалізованих знань, пов'язаних із конкретними особливими освітніми потребами деяких учнів, такими як аутизм, вади зору, вади слуху тощо.

**2. Практичному:** в процесі оволодіння освітніми компонентами у магістрантів необхідно розвивати практичні навички, які дозволять їм працювати з усіма учасниками освітнього процесу: вміти здійснювати диференціацію навчання, працювати в команді з іншими спеціалістами, такими як психологи, логопеди, окулісти. Практична готовність керівника до інклюзивного навчання включає в себе реалізацію теоретичних знань та вмінь на практиці. Майбутній керівник повинен бути готовим впроваджувати інклюзивні практики в роботу освітнього закладу. Для цього в керівника повинна бути сформована інклюзивна культура: він повинен виробити вміння підтримки різноманітних дітей, вчителів та батьків, розв'язувати конфлікти, які можуть виникати в процесі здійснення інклюзивної освіти, а також сформувати навички створення атмосфери взаєморозуміння та толерантності. Сюди відноситься також здатність організовувати необхідні ресурси для інклюзивного навчання, включаючи фінансові, матеріальні та людські ресурси. Майбутні менеджери освітнього закладу повинні бути готовими до виділення фінансових ресурсів на створення інклюзивного освітнього середовища, придбання необхідного обладнання та навчальних матеріалів. Майбутні керівники ЗЗСО повинні мати навички створення інклюзивної спільноти, де всі учасники освітнього процесу спільно працюють над створенням відкритого та підтримуючого середовища для всіх. Це може включати в себе організацію інклюзивних заходів та програм. Формування інклюзивної компетентності майбутніх керівників повинне включати вміння здійснювати моніторинг та оцінку ефективності інклюзивних програм і заходів в освітньому закладі. Керівники ЗЗСО



повинні навчитися здійснювати аналіз їх результатів та вносити необхідні корективи. Практичний рівень сформованості інклюзивної компетентності включає також вміння забезпечувати безпеку та комфорт для всіх учасників освітнього закладу, включаючи дітей з особливими потребами. Це означає врахування фізичних, психологічних та соціальних аспектів.

**3. Психологічному:** спроможність сприймати та адаптуватися до різних стилів управління штатом педагогічних працівників, які забезпечують освітній процес дітей з особливими освітніми потребами, нетерпимого бездушного відношення до таких дітей, підтримувати атмосферу доброзичливості, творчості мати внутрішню готовність і психологічні якості, необхідні для майбутньої успішної роботи з усіма учасниками освітнього процесу, та для встановлення інклюзивного середовища в освітньому закладі. Для цього у майбутнього керівника ЗЗСО має бути сформований високий рівень емпатії, співчуття до дітей з особливими потребами та їхніх сімей. Майбутній керівник ЗЗСО (директор школи) повинен бути толерантним і відкритим до різних культур, релігійних переконань та інших аспектів різноманітності, мати позитивне ставлення до інклюзивного навчання і вірити в те, що всі діти можуть досягти успіху, якщо надається відповідна підтримка. Крім того, він повинен бути гнучким і толерантним до невдач, готовим вносити зміни в практику та навчальні підходи на основі досвіду і відгуків, бути свідомим своїх власних переконань, стереотипів та переживань, які можуть впливати на його рішення і дії в контексті інклюзивного навчання. Важливою складовою психологічної готовності є саморефлексія та наявність мотивації для створення і підтримки інклюзивного середовища в освітньому закладі та для забезпечення рівних можливостей навчання для всіх дітей.

Психологічна готовність майбутніх керівників є ключовою для здійснення успішної інклюзивної освіти та формування інклюзивної компетентності, оскільки вона дає змогу керівникові працювати з дітьми з

особливими потребами та їхніми сім'ями з відкритістю, співчуттям та позитивним підходом.

### **2.3. Шляхи та засоби формування інклюзивної компетентності майбутніх керівників закладів загальної середньої освіти**

Професійна підготовка майбутніх керівників ЗЗСО базується на компетентнісному та особисто орієнтованому підходах, які передбачають спрямованість освітнього процесу на досягнення інтегральних результатів у навчанні, урахування індивідуальних особливостей, здібностей магістрантів, забезпечення їх особистісного самовираження.

Традиційні форми занять: лекції, семінарські та практичні проводяться з використанням інноваційних методів та інтерактивних технологій, які дають змогу виявити індивідуальні особливості майбутніх керівників ЗЗСО та побудувати їх доцільну індивідуальну траєкторію шляхом врахування особистісного досвіду, знань та вмінь, почерпнутих магістрантами з різних джерел інформації. У закладах вищої педагогічної освіти створюється середовище творчої атмосфери, діловитості, взаємоповаги та взаєморозуміння.

Формуванню інклюзивної компетентності у майбутніх менеджерів освітнього закладу сприяє активне застосування Інтернет-технологій, яке використовується не лише для здобуття освіти за спеціальністю, а й орієнтується на ті цілі, які повинен буде реалізувати випускник ЗВО у ввіреному йому закладі освіти:

- компенсаційні (використання ІКТ як технічної допомоги, підтримки, часткової компенсації або заміщення відсутніх природних функцій, що дає змогу учням з особливими потребами повноцінно залучатись до процесів спілкування й взаємодії);

- комунікаційні (допоміжні прилади і програмне забезпечення, альтернативні форми зв'язку, що полегшують або уможливають комунікацію у більш зручний спосіб, специфічний для кожного виду функціонального обмеження);

- дидактичні (сприяють диференціації, задоволенню індивідуальних потреб, особистісному розвитку дітей з особливими потребами, розкриттю їх здібностей, повноцінній інклюзії, включенню в освітнє й суспільне середовище) [1].

Реалізація цих цілей у майбутньому вимагає від керівника закладу загальної середньої освіти:

- залучати різні види інвестицій для забезпечення інклюзивної освіти засобами ІКТ як життєво важливих для надання освітніх можливостей дітям, що потребують підтримки;

- використовувати будь-які можливості, щоб інтегрувати використання ІКТ в освіті в плани цифровізації, розвитку інфраструктури по підключенню закладу освіти до Інтернет та соціальної інтеграції;

- вивчати передові практики, підтримувати їх впровадження для оптимального та ширшого використання ІКТ в здійсненні інклюзивної освіти;

- забезпечити суттєву участь зацікавлених людей (осіб з обмеженими можливостями, дітей, батьків, вчителів) та організацій, що їх представляють, на всіх етапах впровадження інклюзивних освітніх програм, зокрема, щодо використання ІКТ;

- забезпечити цифрове навчання для вчителів, батьків, опікунів і учнів, приділяючи особливу увагу дітям з обмеженими можливостями. Для вчителів організувати тренінги, які включають модулі з використання ІКТ та базових налаштувань і керування обслуговуванням.

Це далеко не весь перелік завдань, які має вирішувати керівник закладу загальної середньої освіти з впровадження ІКТ в освітній процес,

зокрема, здійснення інклюзивної освіти. Вирішення цих завдань залежить від інклюзивної компетентності керівника, його підготовки у закладі вищої освіти та самопідготовки.

Для формування інклюзивної компетентності у майбутніх керівників ЗЗСО (директорів шкіл) існують різноманітні шляхи, засоби та ресурси, які використовуються в процесі оволодіння освітньою програмою «Управління закладом освіти»: під час засвоєння навчальних дисциплін, виробничої практики, в позааудиторній діяльності та в процесі самоосвіти.

В процесі *аудиторної роботи* велику роль у формуванні інклюзивної компетентності майбутніх керівників (директорів ЗЗСО) відіграє організація *командної роботи* над проблемами інклюзії у закладі загальної середньої освіти.

Команди для організації такої роботи формують з врахуванням тих способів або стилів навчання, яким уявний учень (один із магістрантів, якому прийдеться грати роль учня) надає перевагу (кінестетичний, візуальний, аудіальний тип). Бажано, щоб викладач попередньо ознайомив учасників команди з тим, які здібності в уявного «учня» вже розвинені, а які відсутні. Магістранти вибирають, кому потрібна сенсорна інтеграція, а хто потребуватиме відпочинку при сенсорному перенавантаженні. При труднощах із соціальною взаємодією уявного «учня» використовуються спеціально підібрані ситуації.

Наприклад, процеси сприйняття дітей, які мають *порушення зору*, характеризуються повільністю та низькою точністю. Тому командам необхідно допомагати таким уявним учням опанувати просторову орієнтацію та враховувати можливість виникнення зорових уявлень, які не відповідають дійсності.

Учні з *порушеннями слуху* мають труднощі з блокуванням навколишнього шуму. Тому майбутній керівник (директор школи) повинен знати, як створити шумоізоляцію у закладі освіти. В процесі командної роботи майбутнім менеджерам пропонують виконати завдання: облаштуйте

шкільні приміщення таким чином, щоб ізолювати учнів від шуму, уникнути шумового забруднення. У випадку дистанційного навчання таку роботу можна виконувати за допомогою цифрової дошки для конференцій Jamboard (рис. 2.2).

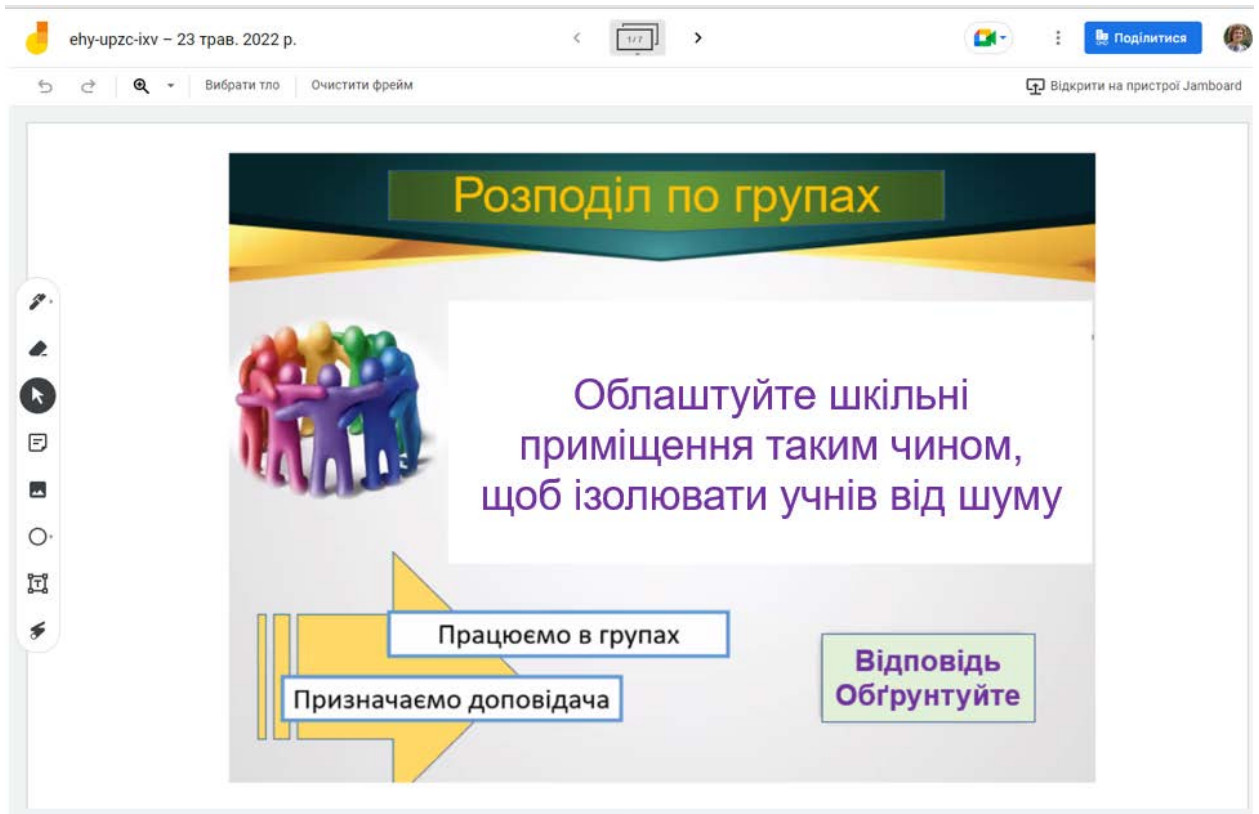


Рис. 2. 2. Організація командної роботи щодо створення інклюзивного середовища.

В групі може працювати кілька команд. Кожна із них складає свій власний проєкт. Після захисту проєктів та їх аналізу, експерти (окрема група майбутніх керівників) визначають кращі проєкти.

Учням із *синдромом Дауна*, які часто мають недостатню концентрацію уваги, важко зрозуміти, що говорять на тлі навколишнього шуму, тому включення візуальної інформації є більш ефективним, ніж слухової. Крім того, команди повинні враховувати той факт, що вони не можуть слухати/бачити і реагувати одночасно, а також по-різному сприймають простір і час.

*Діти з аутизмом* також потребують підкріплення вербальної інформації візуальною. Вони чутливі до світла, звуку, запаху і дотику,

схильні робити те, до чого звикли, мають труднощі з диференціацією і вираженням емоцій, розумінням жартів і прогнозуванням ситуацій. Команда, працюючи з такими уявними учнями, повинна враховувати дані особливості дітей і організувати їх взаємодію. Майбутнім керівникам дається завдання: визначте послідовність дій при організації роботи з дітьми-аутистами. Розпишіть покроково алгоритмом таких дій.

Діти з *інтелектуальними порушеннями* досягають успіху в груповій діяльності, коли їм не заважає відсутність критичного мислення або схильність підкорятися зовнішнім впливам. Учні з гіперактивністю і синдромом дефіциту уваги добре справляються з завданнями, що вимагають швидкості і мобільності. Командам пропонується виконати одне із завдань при роботі з такими дітьми: розробити індивідуальну програму розвитку, наприклад, побутових навичок, комунікативних навичок, соціальних навичок, академічних навичок тощо.

Для формування інклюзивної компетентності майбутнім керівникам в процесі аудиторної роботи потрібно знати всі нюанси створення інклюзивного класу; навчитися формулювати подання до органу управління освітою щодо погодження організації інклюзивного навчання в його закладі; вміти вносити зміни в штатний розпис освітнього закладу, наприклад, ввести додаткові ставки асистентів вчителів чи вчителів-дефектологів класу тощо; потренуватися у виданні наказу щодо створення класу або класів з інклюзивним навчанням, щодо затвердження положення про команду психолого-педагогічного супроводу в закладі освіти, про склад цієї команди. Найбільш сприятливою для вирішення цих завдань є дисципліни «Управління фінансово-економічною діяльністю закладу освіти», «Інформаційно-комунікаційні технології в управлінні закладом освіти», «Педагогічна етика та партнерство в закладі освіти».

Дисципліни вільного вибору мають необмежені можливості проведення тренінгів.

*Тренінгові заняття з розвитку інклюзивної компетентності* мають на меті покращити розуміння інклюзивної освіти та практичних навичок в роботі з різнорідними учнями. Цей вид навчання може бути проведений під час організації практичних занять з вибіркових дисциплін.

Викладачі, які проводять тренінгові заняття повинні досить добре володіти методикою проведення тренінгів: наявність мети (формування інклюзивної компетентності здобувачів освіти); уміння працювати з аудиторією, зацікавити учасників тренінгу, зняти напруження, спрямувати групу на конструктивне розв'язання проблем інклюзії; знання методів оцінювання результатів тренінгу та вміння їх застосовувати.

Тренінгові заняття передбачають:

- підготовку викладача (Викладача);
- наявність тренінгової групи;
- створення тренінгового кола;
- обладнану аудиторію та інструментів для проведення тренінгу (кольорові маркери, фліпчарт тощо);
- розроблену структуру тренінгового заняття;
- вироблені спільно правила групи або наявність готових правил групи;
- використання інтерактивних методів навчання;
- забезпечення атмосфери взаємодії та толерантного спілкування;
- способи оцінювання ефективності тренінгу.

Проведення тренінгових занять передбачає наявність чітко визначеної структури. Розроблена структура тренінгу, сформульована мета та завдання тренінгу стають основою для складання плану його проведення, який є обов'язковим для успішного результату. План проведення тренінгу може мати довільну форму (таблиці, схеми, перелік послідовних дій тощо). Зрозуміло, що в процесі проведення тренінгу можливо прийдеться відхилятися від чіткого плану, але основні питання, які необхідно опрацювати у ході тренінгу мають бути вирішеними. Якщо в ході тренінгу

виникатимуть цікаві побічні питання для обговорення, то завчасно складений план дасть змогу не відволікатися на розв'язання проблем, не пов'язаних із темою тренінгу, а досягати запланованої мети.

Першим кроком є аналіз потреб учасників тренінгу. У випадку вивчення вибіркової дисципліни, відповідь очевидна: майбутні керівники ЗЗСО (директори шкіл) чітко можуть розуміти мету (тобто формування інклюзивної компетентності), але інколи не можуть ясно усвідомити, які знання або навички для цього потрібні, тому дуже важливим є покрокова розробка тренінгу:

1. Розробка програми: включає мету, цілі, теми та завдання тренінгу формування інклюзивної компетентності. Необхідно враховувати час, види діяльності (лекції, вправи, групові дискусії, рольові ігри і т. д.), а також ресурси, необхідні для тренінгу.

2. Підготовка матеріалів: передбачає підготовку всіх необхідних матеріалів, включаючи презентації, навчальні посібники, наочності, демонстрації і інші ресурси для успішного формування інклюзивної компетентності у майбутніх менеджерів освіти.

3. Проведення тренінгу:

- вступ і ознайомлення: тренінг необхідно почати з короткого вступу про важливість інклюзивної компетентності у керівників, викладач (тьютор) пояснює мету та очікування від тренінгу;

- основна частина: викладається навчальний матеріал стосовно здійснення інклюзивної освіти і надається можливість учасникам тренінгу практикувати отримані знання;

- вправи і практика: здійснюється активне залучення учасників до вправ та практичних завдань для закріплення знань, здобутих в процесі засвоєння теоретичного матеріалу щодо інклюзії;

- групова робота і дискусії: обговорюються теми та ситуації, які можуть виникнути у майбутніх керівників ЗЗСО з проблем впровадження інклюзії в закладі освіти, що спонукає учасників взаємодіяти між собою,



аргументувати свою точку зору, пояснювати, переконувати, обмінюватися думками та досвідом;

- зворотний зв'язок і обговорення: після кожної частини проводиться обговорення та надається зворотний зв'язок;

- ефективний контроль і оцінка: викладач (тьютор) використовує різні методи контролю та оцінки для переконання, що майбутні керівники ЗЗСО розуміють матеріал і навчилися використовувати його на практиці.

- заключний огляд і висновки: на цьому етапі підсумовується тренінг, наголошується на ключових висновках і роздаються матеріали для подальшого вивчення.

- запит на зворотній зв'язок: на цьому етапі важливою є самооцінка майбутніми менеджерами освіти тренінгу. Викладач може попросити магістрантів зробити оцінку тренінгу та подати зворотній зв'язок. Це допоможе йому поліпшити майстерність проведення тренінгів у майбутньому.

4. Після тренінгу: після завершення тренінгу бажано підтримувати зв'язок з магістрантами до завершення навчання в університеті, надсилаючи їм матеріали та ресурси, що можуть бути корисними для подальшого вивчення та удосконалення інклюзивної компетентності.

Ключовою складовою успішного тренінгу є спроможність адаптувати його до потреб і вимог майбутніх керівників (директорів ЗЗСО) і забезпечити зручне та ефективне навчання.

Тренінги з розвитку інклюзивної компетентності можуть бути індивідуальними або груповими, відбуватися онлайн або офлайн, і варіюватися за тривалістю. Важливо забезпечити практичну спрямованість інформації та активну участь майбутніх керівників ЗЗСО, щоб вони могли успішно застосовувати набуті навички інклюзивної компетентності в роботі з педагогічними працівниками освітнього закладу, допоміжним персоналом, учнями, які мають особливі освітні потреби та їх батьками.

Важливу роль у формуванні інклюзивної компетентності майбутніх керівників ЗЗСО відіграє використання інтерактивних технологій на всіх заняттях, включаючи лекції, індивідуальні завдання та інші види занять. Це може бути використання так званих, «товстих і тонких питань»: «тонкі» запитання, або закриті – це запитання, що вимагають конкретної відповіді з одного або двох слів, «товсті», або відкриті запитання – це запитання, що не мають однозначної відповіді, вимагають роздумів, залучення додаткових знань, уміння аналізувати. Наприклад, «Чому директору школи потрібно володіти інклюзивною компетентністю?», «Дайте три пояснення чому ...?», «Поясніть, чому ...?», «Які проблеми зачіпає (з якими сферами життя пов'язана ця проблема)?» «У чому відмінність...?», «Припустімо, що буде, якщо ...?» тощо. Ці проблемні питання відомі ще з часів Сократа, тому їх часто називають сократівськими. Проблемні питання сприяють активізації пізнавальної діяльності магістрантів. Їх можна використовувати при опитуваннях, парній і груповій роботі.

Значне місце у формуванні інклюзивної компетентності займає методика «*фішбоун*». В основу цієї методики покладено схему у вигляді скелета риби. Ця схема широко відома під іменем Ішікави (Ісікави) – японського професора, який запропонував метод структурного аналізу причинно-наслідкових зв'язків.

«Фішбоун» передбачає поділ цілого на частини, уважне їх дослідження та ґрунтується на чотирьох основних блоках, зображених у вигляді скелета риби, кожна з частин якого відповідає за певні ознаки:

- «голова» – основна тема або проблема, яку необхідно проаналізувати;
- «верхні кістки» (або ті, які розміщуються праворуч у разі вертикального розташування схеми) – причини виникнення проблеми, яку аналізують, та основні поняття теми;
- «нижні кістки» (або ті, які розміщуються ліворуч у разі вертикального розташування схеми) – факти, що підтверджують причини або поняття, наведені у схемі;

– «хвіст» – це висновки або відповідь на поставлене запитання (рис. 2.3).

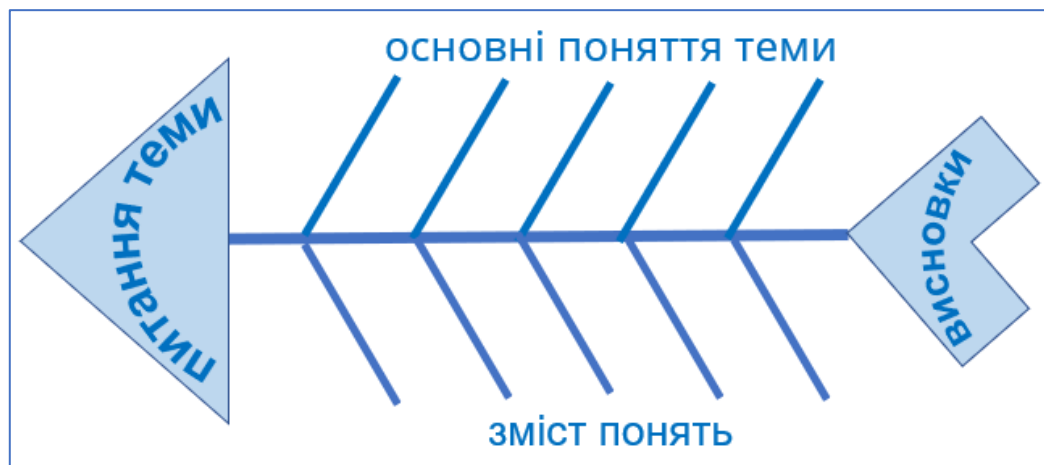


Рис. 2.3. Схема «Фішбоун»

Розміщувати «скелет риби» можна як горизонтально, так і вертикально. Для більшої візуалізації можна використовувати різні кольори. Записи мають бути лаконічними, представляти собою ключові фрази або слова, які відображають зміст.

Методика «скелет риби» є достатньо зручною для використання в освітньому процесі, адже має оригінальну форму подання матеріалу, установлює причинно-наслідкові зв'язки і дає змогу зробити висновок стосовно конкретної проблеми, її можна використовувати для різних форм роботи: індивідуальної, парної, групової.

**Індивідуальна та парна робота** під час аудиторних занять полягає в тому, що всім магістрантам роздається для аналізу однаковий текст і пропонується заповнити схему «Риб'ячий скелет» протягом відведеного часу (7-10 хв). Після виконаної роботи проходить обговорення результатів, майбутні керівники ЗЗСО обмінюються думками, а далі проходить заповнення загальної схеми на звичайній дошці або фліпчарті.

Методика організації **групової роботи** майже така сама, різниця лише полягає в тому, що кожна із груп отримує своє завдання. Із завданням кожний член групи ознайомлюється індивідуально, а обговорення проходить

в групі. Схема «Фінбоун» заповнюється на основі результатів обговорення всіма членами групи.

За допомогою схеми можна знайти вирішення будь-якої технологічної і складної ситуації. Схема дає змогу розділяти ознаки за ступенем їх значимості, візуалізувати взаємозв'язок між причинами і наслідками, узагальнити та систематизувати вивчений матеріал.

Формуванню інклюзивної компетентності майбутніх керівників ЗЗСО сприяє також і використання методу *«асоціативний кущ»* («логічне дерево», «гірлянда асоціацій»), суть якого полягає в тому, що викладач визначає проблему, яку необхідно розв'язати, а магістранти повинні згадати все, що асоціюється з цим поняттям або словом. Спочатку висловлюються найбільш стійкі асоціації, а потім – другорядні. Відповіді фіксуються у вигляді так званого «куща», який поступово «розгалужується». Цей метод є універсальним, оскільки може бути використаний під час опанування будь-якого освітнього компоненту, на усіх етапах. На основі набутих знань майбутні керівники ЗЗСО можуть робити свої прогнози, визначити мету пізнавальної діяльності.

Досить гарні результати в процесі формування інклюзивної компетентності майбутніх менеджерів освіти зарекомендувало створення *ментальних карт* (інтелект карт, карт розуму, карт пам'яті). Концептуальні засади карт пам'яті (Mind Maps) заклав автор методики запам'ятовування і консультант з питань освіти англієць Тоні Б'юзен.

Суть використання ментальних карт полягає в тому, що побудова за певними правилами схем, дає змогу більш успішно працювати з інформацією, структурувати і класифікувати поняття, явища, події, вирішувати завдання і ухвалювати рішення (рис. 2.4).

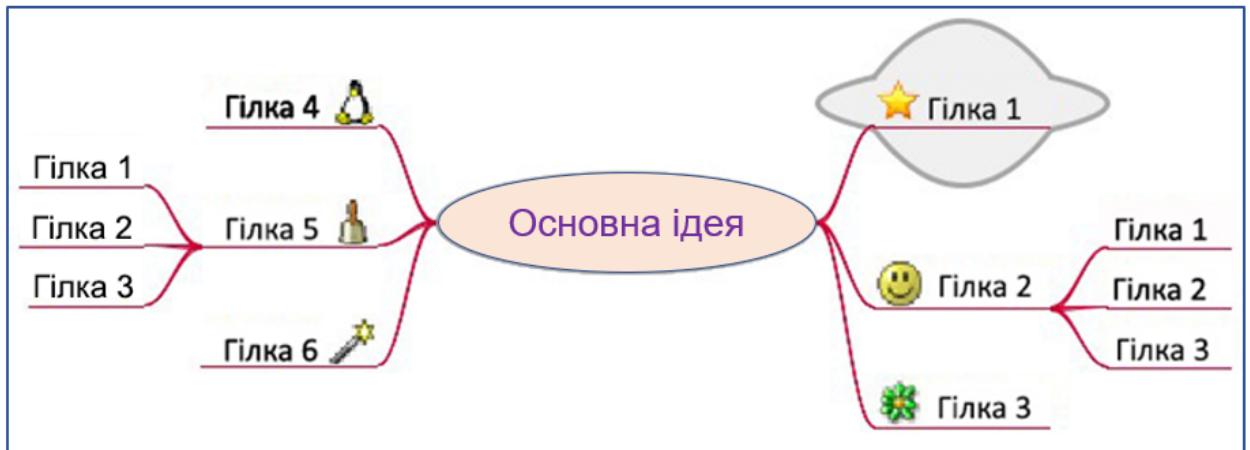


Рис. 2.4. Зразок ментальної карти

Побудова ментальної карти здійснюється за допомогою зрозумілих символів, образів, об'єктів, асоціацій, якими мислить здобувач освіти. Для побудови карти використовуються маркери, кольорові олівці, фломастери.

При створення ментальних карт необхідно притримуватися таких **правил:**

- в центрі карти розташовується основна ідея у вигляді тексту або малюнка;
- кожна гілка розгалуження повинна мати свій колір;
- лінії-гілки повинні бути зігнутими, а не прямими;
- центральні лінії товстіші, а всі наступні гілки тонші в залежності від радіального розходження від центру;
- лінії повинні бути такої ж довжини, як слово або картинка;
- у кожного елемента (слова або малюнка) повинна бути власна «гілка»;
- слова та картинки бажано обводити контурами, щоб вони не зміщувалися із сусідніми гілками;
- гілки не повинні розміщувалися дуже щільно, але так, щоб не залишалось багато порожнього місця.

Використання ментальних карт сприяє розвитку у магістрантів вміння правильно вибирати необхідний матеріал у процесі формування інклюзивної

компетентності, грамотно його викладати, формулювати власне бачення проблеми, здійснювати її осмислення, бачити перспективи практичного застосування даної компетентності.

За допомогою інтерактивних методів легко зацікавити аудиторію під час проведення лекційних та практичних занять, націлити майбутніх керівників ЗЗСО на оволодіння інклюзивною компетентністю як складовою професійної компетентності. Крім запропонованих шляхів існує багато інших способів формування інклюзивної компетентності, вибір яких залежить, насамперед, від креативності викладача, який у змісті навчальної дисципліни завжди знайде потенційні можливості для розвитку професійних якостей майбутніх керівників.

*Позааудиторна робота* також є ефективним способом формування інклюзивної компетентності у майбутніх керівників ЗЗСО. Ця компетентність включає в себе розуміння та повагу до різноманітності, здатність працювати з різними людьми, незалежно від їхньої національності, статі, фізичних можливостей та інших характеристик. Серед форм позааудиторної роботи з формування інклюзивної компетентності у магістрантів варто виділити такі:

*Дослідницькі проєкти.* Під час виконання дослідницьких проєктів магістранти можуть досліджувати питання інклюзії в сучасному суспільстві, проводячи анкетування, тестування, інтерв'ю з різними категоріями людей та аналізуючи результати проведеного дослідження, висувати гіпотези, шляхи вирішення проблем інклюзії.

*Волонтерство.* Залучення майбутніх керівників ЗЗСО до волонтерських організацій, які працюють з різними соціальними групами, такими як люди з інвалідністю, біженці, діти з особливими потребами тощо, дає змогу зрозуміти потреби та перспективи цих груп, включитися у благодійність.

*Соціокультурні заходи.* Організація заходів, які сприяють спільному спілкуванню різних культур та соціальних груп дає можливість майбутнім

менеджерам освіти взаємодіяти з ними та обмінюватися досвідом, сприяючи розвитку їх інклюзивної культури.

*Культурна адаптація.* Суть цієї форми роботи полягає в тому, що майбутнім керівникам пропонується дослідити та вивчити основні аспекти культур і традицій різних національностей. Це сприятиме розумінню та повазі до культурної різноманітності.

*Спільнота та зв'язки.* Ця форма роботи може бути ініційована студентським самоврядуванням, яке виступить з пропозицією створення інклюзивних спільнот на кампусі та в позауніверситетському середовищі. Майбутні керівники будуть залучені до роботи в групах, де кожен із них може зробити свій внесок.

*Самоосвіта:* Успішне формування інклюзивної компетентності у майбутніх керівників ЗЗСО неможливе без самостійного вивчення тем інклюзії та різноманітності через літературу, відео, онлайн-курси та обговорення. Для цього потрібне бажання самих магістрантів та надання їм можливості здійснення такої роботи.

*Дебати та обговорення* – це ще одна форма позааудиторної роботи, пов'язаної з інклюзією, що спонукає магістрантів розвивати інклюзивну компетентність.

*Рефлексія.* З метою формування інклюзивної компетентності бажано стимулювати їх до ведення щоденника або портфолію, в якому б вони рефлексували свій досвід та власний шлях до розвитку інклюзивної компетентності.

*Міжкультурні обміни.* Залучення майбутніх керівників ЗЗСО до програм обміну або стажування в інших країнах, де вони матимуть можливість вивчати та досліджувати інші культури може відбуватися на рівні університету.

*Менторство.* Цю форму роботи також може запропонувати студентське самоврядування. Для цього необхідно створити програму

менторства, де магістранти можуть надавати підтримку бакалаврам у розвитку інклюзивної компетентності.

Забезпечення різноманітних можливостей для позааудиторної роботи сприяє формуванню інклюзивної компетентності майбутніх керівників ЗЗСО та підготовці їх до життя в різноманітних інклюзивних середовищах.

Важливу роль у формуванні інклюзивної компетентності майбутніх керівників ЗЗСО відіграє *виробнича практика*, під час якої магістранти безпосередньо беруть участь у різних видах діяльності керівника ЗЗСО (директора школи), вливаються в інклюзивне середовище, знайомляться з документацією щодо запровадження інклюзії, створення інклюзивних класів тощо [77].

Під час виробничої практики з метою формування інклюзивної компетентності майбутні менеджери освіти виконують такі види робіт:

- знайомляться з приміщеннями та територією закладу освіти, які мають бути облаштовані з урахуванням принципів універсального дизайну та/або розумного пристосування;
- вивчають документацію з впровадження інклюзії у закладі освіти;
- переймають досвід методики та технології роботи з дітьми з особливими освітніми потребами;
- допомагають керівнику закладу освіти у взаємодії з батьками дітей з особливими освітніми потребами, фахівцями інклюзивно-ресурсного центру;
- беруть посильну участь у створенні простору інформаційної взаємодії та соціально-культурної комунікації учасників освітнього процесу (бібліотека, інформаційно-ресурсний центр тощо).

Запропоновані шляхи та засоби формування інклюзивної компетентності майбутніх керівників ЗЗСО (директорів шкіл) використовувалися не в повному обсязі, але впровадження таких як: організація командної роботи, проєктної діяльності, інтерактивних технологій під час лекційних, практичних занять, в індивідуальній самостійній діяльності, під час виробничої практики, дало змогу підвищити

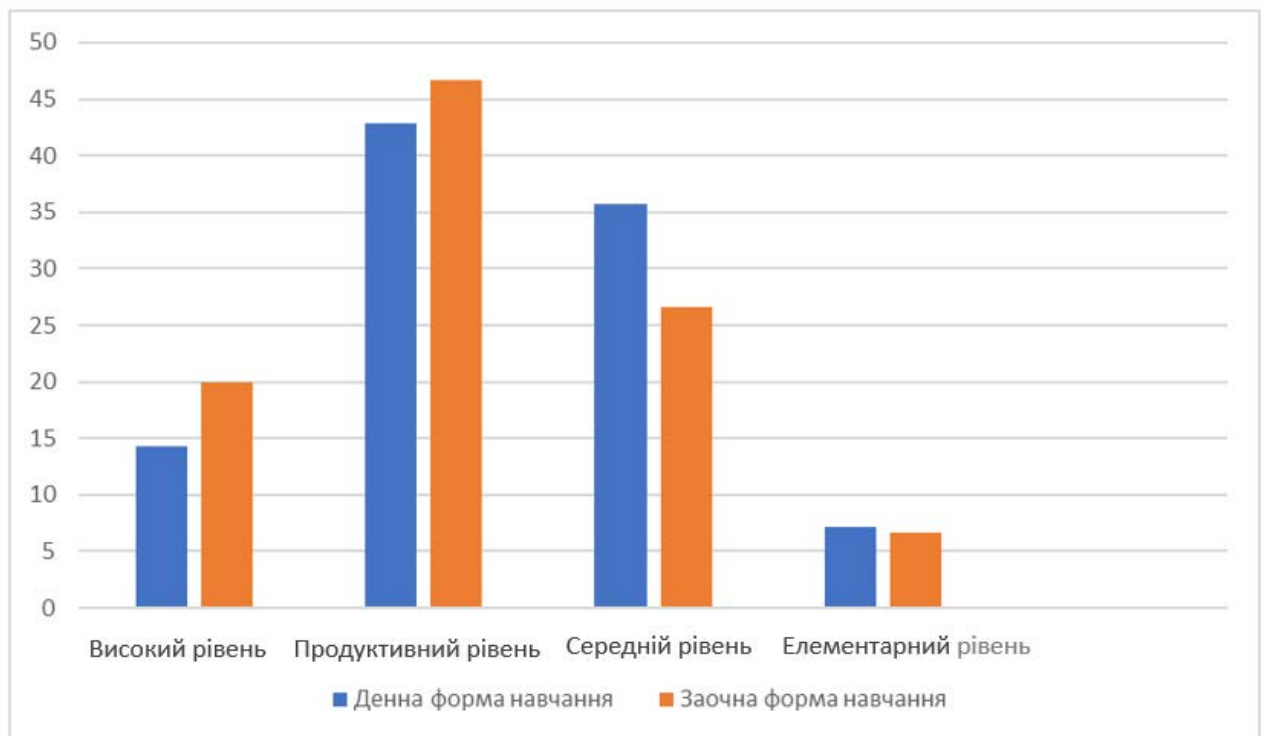


рівень інклюзивної компетентності майбутніх менеджерів освіти, про що свідчать результати заключного зрізу на кінець третього семестру (табл. 2.3):

*Таблиця 2.3. Рівні сформованості інклюзивної компетентності майбутніх керівників закладів загальної середньої освіти на заключному етапі*

Форми навчання \ Рівні	Високий		Продуктивний		Середній		Елементарний	
	осіб	%	осіб	%	осіб	%	осіб	%
Денна (14 осіб)	2	14,3	6	42,8	5	35,7	1	7,2
Заочна (15 осіб)	3	20,0	7	46,7	4	26,6	1	6,7

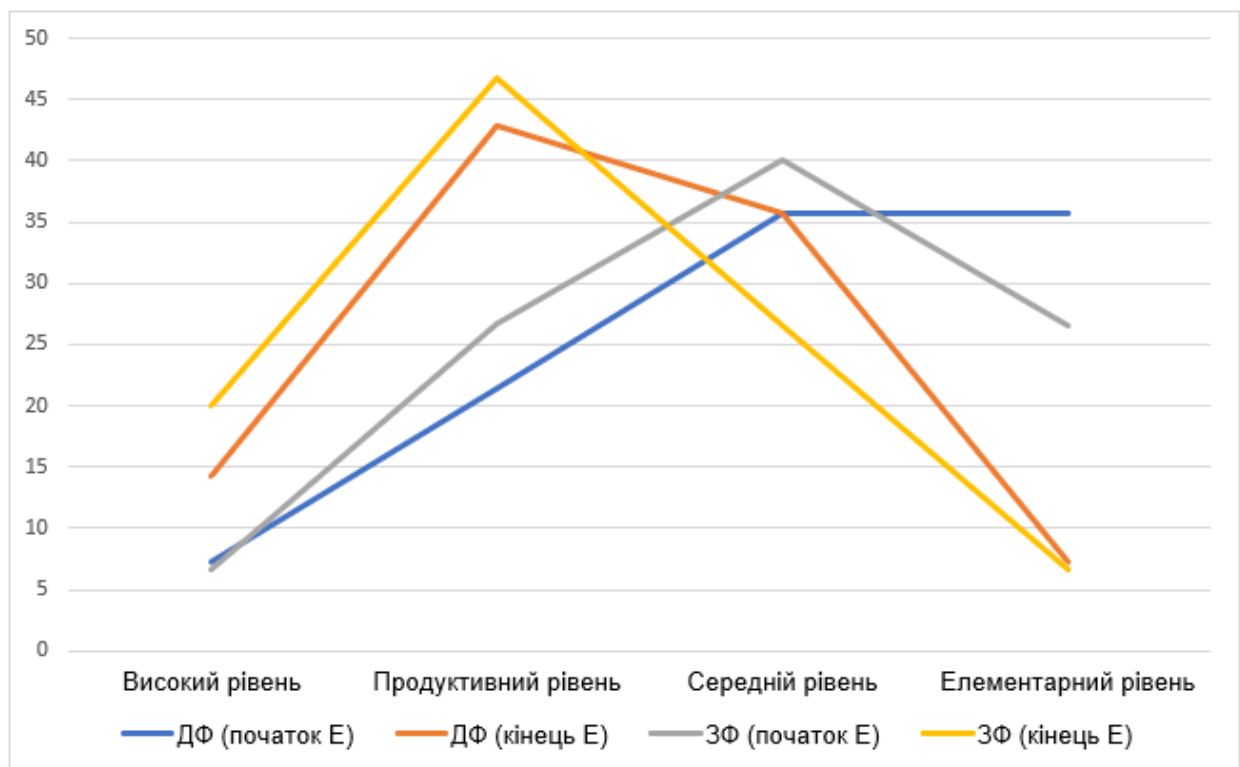
Результати експериментальної роботи на заключному етапі навчання студентів-магістрантів більш наочно демонструє діаграма 2.10.



*Діаграма 2.10. Рівні сформованості інклюзивної компетентності майбутніх керівників ЗЗСО освіти на заключному етапі*

Як видно із діаграми 2.1, рівень сформованості інклюзивної компетентності у магістрантів очної та дистанційної форм навчання помітно зріс завдяки запропонованим шляхам та засобам, які використовувалися в процесі професійної підготовки майбутніх керівників закладів загальної середньої освіти. Так, високим рівнем інклюзивної компетентності оволоділи

14,3% магістрантів денної форми навчання та 20% магістрантів заочної форми навчання. Зростання становило 7,1% та 13,3% відповідно. Магістрантів із продуктивним рівнем інклюзивної компетентності також зросло: у магістрантів денної форми навчання на 21,4%, а у магістрантів заочної форми навчання – на 20%. Кількість магістрантів із середнім рівнем інклюзивної компетентності у студентів денної форми навчання не змінилася, а заочної – зменшилася на 13,4%. Елементарний рівень інклюзивної компетентності також зменшився, але повністю не зник. У магістрантів денної форми навчання він знизився на 28,5%, а у магістрантів заочної форми навчання – на 19,9% (діаграма 2.11).



*Діаграма 2.11. Динаміка формування інклюзивної компетентності майбутніх керівників ЗЗСО*

Результати експериментального дослідження свідчать про те, що студенти заочної форми навчання краще оволоділи інклюзивною компетентністю, ніж студенти очної форми навчання. Рівень сформованості студентів денної форми навчання в середньому зріс на 14,25%, а заочної форми навчання – на 16,25%. Це пояснюється тим, що магістранти-заочники в своїй масі працюють у закладах загальної середньої освіти, чітко усвідомлюють мету

та завдання інклюзії, мають змогу на практиці включитися у діяльність освітнього закладу щодо впровадження інклюзивної освіти, створення інклюзивного освітнього середовища, прилучитися до складання індивідуальної програми розвитку дітей з особливими освітніми потребами, ознайомитися з методиками навчання дітей, які мають різні порушення, потребують особливого підходу та опіки.

Проведене дослідження вказує на те, що процес формування інклюзивної компетентності у майбутніх керівників закладів загальної середньої освіти буде більш успішним, якщо базуватиметься на спільній діяльності викладачів і магістрантів, студентського самоврядування, волонтерських та інші громадських організацій, яким не байдужа доля дітей з особливими освітніми потребами.

Формування інклюзивної компетентності у майбутніх керівників ЗЗСО (директорів шкіл) - це довгостроковий процес, який вимагає зусиль та постійної підтримки і здійснюється під час засвоєння навчальних дисциплін, виробничої практики, в позааудиторній діяльності та в процесі самоосвіти.

## ВИСНОВКИ

1. В процесі дослідження стану теоретичної розробки та нормативно-методичного забезпечення розв'язання проблеми формування інклюзивної компетентності майбутніх керівників закладів загальної середньої освіти (директорів шкіл) було встановлено, що ця проблема розглядається як одна зі складових управлінської компетентності керівників закладів освіти та є необхідною умовою успішного функціонування освітніх закладів відповідно до сучасних вимог суспільства. Окремі аспекти проблеми формування інклюзивної компетентності менеджерів освіти розглядалися в працях вітчизняних і зарубіжних дослідників, але в цілому проблема є недостатньо розробленою і потребує вивчення та вирішення.

2. Аналіз літературних джерел та нормативно-правової бази дав змогу встановити, що поняття інклюзії дуже широке, воно включає багато аспектів: формування інклюзивного середовища, залучення до організації і здійснення інклюзивної освіти всіх учасників освітнього процесу (учнів, яким потрібна підтримка, готовність решти школярів підтримувати дітей з ООП, підготовленого персоналу, батьків та інших активних партнерів-учасників процесу впровадження інклюзії в освіті), а *головне* – якісного менеджменту і планування. Важливою умовою також є наявність достатнього фінансування та доступної інформаційної, матеріально-технічної бази та інфраструктури.

Виконання функцій керівника інклюзивного закладу вимагає таких складових його інклюзивної компетентності: мотиваційної, когнітивної, операційної.

Під *інклюзивною компетентністю керівника закладу загальної середньої освіти* розуміємо його здатність ефективно керувати освітнім закладом таким чином, щоб забезпечити доступ до якісної освіти для всіх учнів, включаючи тих, хто має особливі потреби, зокрема дітей з інвалідністю, різними соціокультурними характеристиками, мовними відмінностями та іншими особливостями.

3. Формування інклюзивної компетентності майбутніх керівників повинне враховувати такі організаційно-педагогічні аспекти:

- глибоке розуміння майбутніми керівниками ЗЗСО концепції інклюзивної освіти, усвідомлення необхідності інклюзивної освіти та здатність приймати рішення щодо її впровадження;

- вміння забезпечувати включення всіх учасників освітнього процесу в інклюзивну діяльність, створювати у закладі освіти атмосферу, у якій відсутня дискримінація і стигматизація, використовуючи інноваційні форми та методи роботи;

- вміння забезпечити необхідну інфраструктуру, яка дозволить учням з різними потребами вільно пересуватися в освітньому закладі та брати участь у різноманітних заходах;

- сформованість здатності забезпечити розвиток інклюзивної компетентності педагогічних працівників ввіреного закладу освіти та стимулювати їх дослідницьку інноваційну діяльність;

- вміння сприяти відкритому діалогу з педагогами, батьками, учнями та іншими стейкхолдерами для спільного вирішення питань, пов'язаних з інклюзивною освітою;

- знання щодо здійснення постійного моніторингу і оцінки інклюзивної практики у закладі освіти для забезпечення її ефективності та постійного вдосконалення;

- розвиток здатності залучати різні додаткові людські ресурси, такі як психологи, соціальні працівники, логопеди та інших спеціалістів, для підтримки учнів з особливими освітніми потребами;

- розвиток лідерських якостей, бути відкритим для нововведень та змін, спрямованих на поліпшення інклюзивної практики у закладі освіти.

4. Особливості формування інклюзивної компетентності керівників закладів загальної середньої освіти повинне здійснюватися на всіх етапах та рівнях навчання, включаючи аудиторну роботу, виробничу практику, самостійну індивідуальну діяльність.

На *теоретичному рівні* майбутні менеджери освіти усвідомлюють роль та значення інклюзивної освіти, опановують нормативно-правову базу щодо впровадження інклюзивного навчання, знайомляться з педагогічними підходами, принципами та методами, які сприяють успішному впровадженню інклюзії у закладах освіти, отримують знання, пов'язані із конкретними особливими освітніми потребами деяких учнів, такими як аутизм, вади зору, вади слуху тощо.

На *практичному рівні* у майбутніх керівників (директорів) ЗЗСО під час професійної підготовки формується інклюзивна культура, розвиваються практичні навички здійснення освітньої діяльності в командній роботі з вчителями, психологами, логопедами, окулістами та іншими спеціалістами, які задіяні в інклюзивному процесі, формується інклюзивна культура. Під час виробничої практики у магістрантів виробляються навички організації інклюзивних заходів та програм; створення інклюзивної спільноти, де всі учасники освітнього процесу спільно працюють над розробкою відкритого та підтримуючого середовища для всіх. Магістранти вчаться враховувати фізичні, психологічні та соціальні аспекти для дотримання безпеки і забезпечення комфорту для всіх учасників освітнього закладу, включаючи дітей з особливими потребами.

Формування інклюзивної компетентності у магістрантів на *психологічному рівні* здійснюється через виховання толерантного доброзичливого ставлення до дітей з особливими освітніми потребами, нетерпимого бездушного відношення до таких дітей. Майбутні керівники повинні бути свідомими у своїх власних переконаннях, стереотипах та переживаннях, які можуть впливати на їх рішення і дії в контексті інклюзивного навчання. У майбутнього керівника ЗЗСО в процесі підготовки має бути сформуванa внутрішня готовність і психологічні якості, необхідні для майбутньої успішної роботи з усіма учасниками освітнього процесу, та для встановлення інклюзивного середовища в освітньому закладі..

5. В процесі формування інклюзивної компетентності доцільно поєднувати традиційні форми і методи з інноваційними формами і методами занять, які проводяться за допомогою інтерактивних та інформаційних технологій. Аналіз освітньо-професійної програми «Управління закладом освіти» дав можливість встановити, що потенційні можливості для формування інклюзивної компетентності мають більшість компонентів освітньої програми, але з метою удосконалення формування інклюзивної компетентності майбутніх управлінців бажано ввести у цикл обов'язкових компонентів або принаймні у цикл вибіркових компонентів дисципліну, зміст якої безпосередньо спрямований на формування інклюзивної компетентності майбутніх керівників.

Під час *аудиторної роботи* велику роль у формуванні інклюзивної компетентності майбутніх менеджерів освітніх закладів відіграє організація *командної роботи* над проблемами інклюзії у закладі загальної середньої освіти; рольові та ділові ігри, тренінгові заняття, використання інтерактивних методів, таких як фішбоун, «асоціативний куц», створення ментальних карт, використання віртуальних дошок Padlet, Jamboard тощо.

Серед форм позааудиторної роботи з формування інклюзивної компетентності у магістрантів варто виділити дослідницькі проекти, під час виконання яких магістранти можуть досліджувати питання інклюзії в сучасному суспільстві, проводячи анкетування, тестування, інтерв'ю з різними категоріями людей та аналізуючи результати проведеного дослідження, висувати гіпотези, шляхи вирішення проблем інклюзії, брати участь у дебатах та обговореннях; залучення майбутніх керівників ЗЗСО до волонтерських організацій, які працюють з різними соціальними групами, зокрема, з дітьми з особливими освітніми потребами; вивчення та дослідження основних аспектів культур і традицій різних національностей; участь у створенні інклюзивних спільнот на кампусі та в позауніверситетському середовищі тощо.

Успішне формування інклюзивної компетентності у майбутніх керівників ЗЗСО неможливе без самостійного вивчення тем інклюзії та різноманітності через літературу, відео, онлайн-курси та обговорення. Для цього потрібне бажання самих магістрантів та надання їм можливості здійснення такої роботи.

Проведений зріз рівнів сформованості інклюзивної компетентності у майбутніх керівників закладів загальної середньої освіти на початку навчання та на кінець другого року навчання показав позитивні зрушення: рівень інклюзивної компетентності в середньому зріс на 14% у студентів денної форми навчання та на 16% у студентів заочної форми навчання, що дає підставу вважати доцільність запропонованих шляхів та засобів формування інклюзивної компетентності у майбутніх керівників закладів загальної середньої освіти.



## СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Абетка для директора. Рекомендації до побудови внутрішньої системи забезпечення якості освіти у закладі загальної середньої освіти. URL: <https://bit.ly/3mXpZKo>.
2. Бандурка О. М., Землянська Є. В. Психологія керівника: монографія. Харків : Золота миля, 2013. 720 с.
3. Берека В.Є. Теоретико-методичні основи фахової підготовки магістрів з менеджменту освіти: дис. ... д-ра пед. наук: 13.00.04 / АПН України, Ін-т пед. освіти і освіти дорослих. Київ. 2015. 482 с.
4. Васильченко Л.В. Управлінська культура і компетентність керівника: навч. вид. Х.: Вид.група «Основа», 2007. 112 с.
5. Вдовиченко Р. П. Діяльність міського управління освіти з підвищення управлінської компетентності керівників загальноосвітніх навчальних закладів: Дис. ... канд. пед. наук: 13.00.01 / Інститут педагогіки АПН України. Київ, 2006. 280 с.
6. Григораш В. В., Касьянова О. М., Мармаза О. І. Управління навчальним закладом освіти: навч. вид. Харків: Ранок Веста, 2004. 158 с.
7. Даниленко Л.І. Підготовка керівника середнього закладу освіти: навч. посібник. Київ: Міленіум, 2004. 272 с.
8. Єльнікова Г. Управлінська компетентність: навч. вид. Київ: Ред. загальнопед. газ., 2005. 128 с.
9. Ілляшенко Т. Д. Дитина з гіперактивним розладом у навчальному закладі. Психологічний супровід. К. : Редакція загальнопед. газет, 2017. 70 с.
10. Інклюзивна освіта – надихаючі приклади зі школи. *Досвід чеських та українських освітян*. URL: <https://11l.inh/NEwKs>
11. Інклюзивна освіта як соціально-педагогічний феномен: науково-допоміжний бібліографічний покажчик / уклад.: І. О. Железняк, В. В. Косенко, Н. А. Чайка. Суми : СумДПУ ім. А. С. Макаренка, 2013. 208 с.

12. Інклюзивна школа: особливості організації та управління : Навчально-методичний посібник / Кол. авторів: А. А. Колупаєва., Н. З Софій., Ю. М. Найда та ін. К. : 2007. 128 с.

13. Кадемія М. Ю., Свіржевський М. П. Менеджмент в управлінні педагогічним колективом: навч. вид. Вінниця: Світ, 2004. 183 с.

14. Калашнікова С. А. Теоретико-методологічні засади професійної підготовки управлінців-лідерів в умовах сучасних суспільних трансформацій : автореф. дис. ... д-ра пед. наук : 13.00.06 / ДВНЗ «Ун-т менедж. Освіти» НАПН України. Київ, 2011. 36 с.

15. Карамушка Л. М. Психологія управління: навч. посібник. Київ: Міленіум, 2003. 344 с.

16. Кириченко М. О. Управління загальноосвітнім навчальним закладом (методологічний аспект): Дис... канд. пед. наук: 13.00.01. К, 2001. 165 с.

17. Коберник О. М., Гагарін М. І. Менеджмент в освіті: навч. посібник. 3 вид. Умань : ВПЦ «Візаві», 2017. 242 с.

18. Коломінський Н. Л. Психологія менеджменту в освіті (соціально-психологічний аспект) : монографія. Київ: МАУП, 2001. 286 с.

19. Колупаєва А. А., Таранченко О. М. Педагогічні технології інклюзивного навчання. Харків: Вид-во «Ранок», ВГ «Кенгуру», 2018. 160 с.

20. Колупаєва А. А., Таранченко О. М. «Інклюзивна освіта: від основ до практики»: монографія. К.: ТОВ «АТОПОЛ», 2016. 152 с.

21. Колупаєва А. А. Інклюзивна освіта: реалії та перспективи: монографія. К.: «Самміт-Книга», 2009. 326 с.

22. Концепція Нової української школи. Рішення Колегії МОН України від 27.10.2016 р. URL: <https://bit.ly/3FTagmS>.

23. Концепція розвитку інклюзивної освіти : Наказ МОН від 01.10.2010 № 912. URL: <https://mon.gov.ua/ua/npa/pro-zatverdzhennya-kontseptsii-rozvitkuinklyuzivnogo-navchannya>.

24. Кравченко Л. М. Неперервна педагогічна підготовка менеджера освіти: монографія. Полтава: Техсервіс, 2006. 422 с.

25. Крижко В.В. Теорія та практика менеджменту в освіті: навч. посібник. Вид. 2-ге, допрацьоване. К.: Освіта України, 2005. 256 с.

26. Лаврук В. Діагностика управлінської компетентності директора школи: навч. вид. К.: Шкільний світ, 2008. 128 с.

27. Литвин І. М., Басик В. В., Гавриленко Т. Л., Галушко М. І. Розвиток професійних компетентностей педагогічних працівників, які працюють з дітьми з особливими освітніми потребами: навч.-метод. посіб. Черкаси: КНЗ «ЧОПОПП ЧОР, 2020. 80 с.

28. Лунячек В. Е. Педагогічний менеджмент : навч. посібник. 2-е вид., випр. Харків: Вид-во ХарРІ НАДУ «Магістр», 2015. 512 с.

29. Лунячек В. Е. Теоретико-методологічні засади професійної підготовки керівних кадрів в умовах магістратури до управління якістю освіти : дис. ... д-ра пед наук: 13.00.04 / ХНПУ ім. Г.С. Сковороди. Харків, 2012. 400 с.

30. Малишевська І. А. Професійна діяльність різнопрофільних фахівців в умовах інклюзивного освітнього середовища: навчально-методичний посібник. Умань : Візаві, 2021. 156 с.

31. Мармаза О. І. Менеджмент освітньої організації: навч. вид. Харків: ТОВ «Щедра садиба», 2017. 126 с.

32. Мартинець Л. А. Управлінська діяльність керівника навчального закладу: навч. посібн. Вінниця, 2018. 196 с.

33. Маслов В. І. Наукові основи та функції процесу управління загальноосвітніми навчальними закладами: навч. посіб. Тернопіль: Астон, 2007. 150 с.

34. Миронова С. П. Педагогіка інклюзивної освіти: навчально-методичний посібник. Кам'янець-Подільський: Кам'янець-Подільський національний університет імені Івана Огієнка, 2016. 164 с.

35. Назарчук Т. В. Менеджмент організацій: навч. посібник. Київ: «Центр учбової літератури», 2016. 560 с.

36. Наука управління загальноосвітнім навчальним закладом: навч. посібник / Десятов Т. М., Коберник О.М., Тевлін Б. Л., Чепурна Н. М. Харків: Видав. група «Основа», 2005. 240 с.

37. Національна стратегія розвитку освіти в Україні на період до 2021 року. Указ Президента України від 25 червня 2013 року N 344/2013. (Чинний) URL: <https://bit.ly/3wwgPYn>.

38. Немець Л. М., Сегіда К. Ю., Логвинова М. О. Педагогічний менеджмент: навчально-методичний посібник для студентів першого курсу магістратури спеціальності 014.07. Середня освіта (Географія). Харків. Видавництво ХНУ імені В. Н. Каразіна, 2019. 86 с.

39. Нова школа у нових громадах: посібник з ефективного управління освітою в об'єднаних територіальних громадах. Київ: Знання, 2017. 128 с.

40. Новий освітній простір: безбар'єрність: інформаційний посібник. Київ. 2019. 151 с. URL: <https://1ll.innk/fNGji>

41. Онишків З. М. Основи управління закладом загальної середньої освіти : навч. посібн. для студентів вищих педагогічних навчальних закладів. Тернопіль: Навчальна книга. Богдан, 2018. 192 с.

42. Освітньо-професійна програма «Управління закладом освіти» другого рівня вищої освіти за спеціальністю 073 менеджмент. Затверджено вченою радою Уманського державного педагогічного університету імені Павла Тичини, протокол №2 від 31 серпня 2021 року. URL: <https://1ll.innk/juRVX>.

43. Освітньо-професійна програма «Управління закладом освіти» другого рівня вищої освіти за спеціальністю 073 менеджмент. Затверджено вченою радою Уманського державного педагогічного університету імені Павла Тичини, протокол №1 від 22 квітня 2022 року. URL: <https://1ll.innk/kmxZJ>.

44. Павлютенков Є.М. Основи управління школою: навч. вид. Харків: Вид. група «Основа», 2006. 176 с.
45. Паламарчук О. Викладання в університеті на засадах лідерства: навч. посібник. Київ: ДП «НВЦ «Пріоритети», 2016. 40 с.
46. Пермінова Л. А. Розвиток професійних умінь керівника школи у системі післядипломної освіти: Дис. ... канд. пед. наук: 13.00.04 / Центральний інститут післядипломної педагогічної освіти АПН України. Київ, 2002. 215 с.
47. Петруня Ю. Є. та ін. Прийняття управлінських рішень. Навчальний посібник / за ред. Ю.Є. Петруні. 2-ге вид. Київ: Центр учбової літератури, 2011. 216 с.
48. Пірен М. І. Конфлікти і управлінські ролі: соціально-психологічний аналіз. Київ. Основа, 2000. 200 с.
49. Порошенко М. А. Інклюзивна освіта: навчальний посібник. Київ: ТОВ «Агенстов «Україна», 2019. 300 с.
50. Про схвалення Концепції реалізації державної політики у сфері реформування загальної середньої освіти «Нова українська школа» на період до 2029 року. Розпорядження Кабінету Міністрів України від 14 грудня 2016 р. № 988-р. URL: <https://www.kmu.gov.ua/npas/249613934>
51. Про затвердження стандарту вищої освіти за спеціальністю 073 «Менеджмент» для другого (магістерського) рівня вищої освіти. Наказ МОН України №959 від 10.07.2019 року. UDL: <https://bit.ly/3mSJhAd>.
52. Про затвердження переліку кваліфікаційних категорій і педагогічних звань педагогічних працівників та порядку їх присвоєння. Постанова Кабінету Міністрів № 1109 від 23 грудня 2015 р. URL: <https://bit.ly/3wxEKX8>.
53. Про затвердження Порядку організації інклюзивного навчання у закладах загальної середньої освіти. Постанова Кабінету Міністрів України від 15 вересня 2021 р. № 957. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/957-2021-%D0%BF#n8>

54. Про затвердження Порядку та умов надання субвенції з державного бюджету місцевим бюджетам на надання державної підтримки особам з особливими освітніми потребами. Постанова Кабінету Міністрів України від 14 лютого 2017 р. № 88. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/88-2017-%D0%BF#Text>

55. Про затвердження професійного стандарту «Керівник (директор) закладу загальної середньої освіти. Наказ Міністерства економіки України від 17 вересня 2021 року № 568-21 URL: <https://bit.ly/2ZgGR5d>.

56. Про затвердження професійного стандарту за професіями «Вчитель початкових класів закладу загальної середньої освіти», «Вчитель закладу загальної середньої освіти», «Вчитель з початкової освіти (з дипломом молодшого спеціаліста)». Наказ Мінекономіки України. № 2736-20 від 23.12.2020. URL: <https://bit.ly/3pxaZo7>.

57. Про організацію інклюзивного навчання в закладах позашкільної освіти. Постанова Кабінету Міністрів України від 21 серпня 2019 р. № 779. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/779-2019-%D0%BF#Text>

58. Про освіту. Закон України №№ 2145-VIII від 5 вересня 2017 року. URL: <https://bit.ly/3vxY9qw>.

59. Про повну загальну середню освіту. Закон України № 463-IX від 16 січня 2020 р. URL: <https://bit.ly/3njkbps>.

60. Профіль інклюзивних учителів: що вони мають знати та вміти. URL: <https://1l.ink/dj2lB>.

61. Психологічний супровід інклюзивної освіти : метод. рек. / автор. кол. за заг. ред. А. Г Обухівська. Київ : УНМЦ практичної психології і соціальної роботи, 2017. 92 с.

62. Психологія управління в освіті: Курс лекцій та завдання навчального практикуму для слухачів очно-дистанційної форми навчання в системі післядипломної педагогічної освіти. Київ: Міленіум, 2006. 194 с.

63. Семиченко В. А. Соціально-психологічні чинники мотивації професійного вдосконалення особистості керівних кадрів освіти: монографія. Київ. Міленіум, 2002. 135 с.

64. Скрипко Т.О. Інноваційний менеджмент: підручник. Київ: Знання, 2011. 423 с.

65. Сладкевич В. П. Сучасний менеджмент організацій: навчальний посібник для студентів ВНЗ. Київ: МАУП, 2007. 488 с.

66. Соціально-психологічні основи особистісного розвитку керівників загальноосвітніх навчальних закладів у професійній діяльності: монографія. Київ: Наук. світ, 2008. 318 с.

67. Стеценко Н.М. Дослідження стану сформованості гуманістичних відносин та цінностей у майбутніх логопедів. *Věda a perspektivy*. 2023. № 1(20). С. 84-98. DOI: 10.52058/2695-1592-2023-1(20)-84-97. <http://surl.li/esyro>.

68. Стеценко Н.М., Ткачук Г.В. Інноваційна діяльність керівника як умова забезпечення ефективної діяльності закладу освіти. *Сучасна техніка та інноваційні технології*. 2022. № 23 (01). С.99-103. URL: <https://www.moderntechno.de/index.php/meit/issue/view/meit23-01>

69. Стратегія розвитку вищої освіти в Україні на 2021–2031 роки. МОН України. К., 2020. URL: <https://bit.ly/3CYaWW6>.

70. Таранченко О.М., Найда Ю.М. Диференційоване викладання в інклюзивному навчальному закладі: навч.-метод. посіб. / За заг. ред. Колупаєвої А. А. Київ: Видавнича група «А.С.К.», 2012. 124 с.

71. Типове положення про атестацію педагогічних працівників: наказ Міністерства освіти і науки України від 08 серпня 2013 року № 1135. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1255-10#Text>.

72. Типове положення про конкурс на посаду керівника державного, комунального закладу загальної середньої освіти. наказ Міністерства освіти і науки України від 28 березня 2018 року № 291. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0454-18#Text>.

73. Тягур Р.С., Тягур Т. Р. Менеджмент в освіті: Курс лекцій для студентів вищих навчальних закладів. Івано-Франківськ: ВДВ ЦІТ Прикарпатського нац. універ. імені Василя Стефаника, 2010. 300 с.

74. Управління закладом освіти : підручник / за ред. проф. В. В. Крижка, проф. О. С. Боднар. Київ : Освіта України, 2022. 556 с.

75. Управління закладом освіти: Підручник для здобувачів другого рівня вищої освіти педагогічних університетів / С. Г. Немченко, В. В. Крижка, І. Ф. Шумілова, О.М. Старокожко, О. Б. Голік. 2-е вид. перероб. і допов. Бердянськ: БДПУ, 2020. 603 с.

76. Управління школою в суспільстві знань. / Їржі Трунда, Вацлав Троян, Каміл Бржіза. Прага, Карлів університет, 2011 р. URL: [https://www.amo.cz/wp-content/uploads/2017/02/school-management\\_ukraine.pdf](https://www.amo.cz/wp-content/uploads/2017/02/school-management_ukraine.pdf).

77. Управлінська практика. Робоча програма: для здобувачів другого (магістерського) рівня вищої освіти спеціальності 073 Менеджмент. URL: <https://1l1.ink/t2w38>.

78. Хаджирадєва С. К, Черненко Н. М., Торган М. М. Теорія і практика управління закладами освіти: навч. посібник. Київ: «Освіта», 2013. 184 с.

79. Ходаківський Є. І, Богоявленська Ю. В., Грабар Т. П. Психологія управління: підручник. 3-тє вид. перероб. та доп. Київ: Центр учбової літератури, 2011. 664 с.

80. Чайковський М.Є. Соціально-педагогічна робота з молоддю з особливими потребами в інклюзивному освітньому просторі: монографія. К.: Університет «Україна», 2015. 436 с.

81. Черненко Н. М. Теоретичні і методичні засади підготовки майбутніх менеджерів освіти до управління ризиками у навчальних закладах: дис. ... д-ра наук: 13.00.04 / Півден.-укр. держ. пед. ун-т ім. К. Ушинського. Одеса, 2016. 510 с.

82. Швед М. С. Основи інклюзивної освіти: підручник. Львів: Український католицький університет, 2015. 360 с.





## ДОДАТКИ

### Додаток А

## ТРЕНІНГ ДЛЯ МАЙБУТНІХ КЕРІВНИКІВ ЗЗСО «ВСІ ДІТИ МАЮТЬ РІВНІ ПРАВА»

**Мета заняття:** познайомити магістрантів з особливостями інклюзивного навчання в системі освіти; сформувані толерантне ставлення до впровадження інклюзивного навчання у закладах освіти

*Тривалість заняття: 2 год. 20 хв.*

### **Хід роботи:**

#### **1. Вправа «Хто я?» (10 хв.)**

##### **Викладач (Викладач):**

На аркушах паперу напишіть цифри від 1 до 5 і п'ять разів дайте відповіді на запитання: «Хто я?». Візьміть до уваги риси характеру, почуття, інтереси.

Наприклад: «1. Я веселий; 2. Я люблю читати...». Відтак прикріпіть аркуші собі на груди і починайте ходити і читати, що написали інші учасники тренінгу.

#### **2. Мотиваційна притча (3 хв.)**

##### **«Закриті двері»**

Якось один мудрець вирішив знайти собі учня для того, щоб передати йому перед смертю свої знання. Учень мав бути талановитим і здібним, а також повинен володіти певними знаннями і вміннями. Мудрець вирішив вчинити так: зібрати всіх учнів і обрати з них гідного. Зібрались сотні учнів. І мудрець сказав:

- Дорогі мої учні, я зібрав вас усіх для того, щоб дізнатися, хто допоможе мені вирішити одну проблему. Позаду мене ви побачите стіну, в якій розташовані найбільші й найважчі двері з тих, що є в нашому місті. Чи знайдеться серед вас, мої учні, той, хто відкриє ці двері без сторонньої допомоги?

Практично одразу ж деякі учні відмовилися від участі у змаганні, пояснюючи це тим, що таке завдання не для них. Інші ж вирішили обміркувати з чого складаються двері, як працює їх механізм і прийшли до висновку, що не зможуть виконати це завданням.

І лише один учень попрямував до дверей і максимально ретельно оглянув їх: простукав дверну поверхню, за допомогою чого визначив приблизну товщину дверей і наскільки щільний матеріал, з якого вони

виготовлені, не забув він відзначити й наскільки надійно змащені дверні петлі. Практично всі ділянки, сантиметр за сантиметром були вивчені ним з особливою ретельністю і увагою.

Учень зібрався з думками, глибоко вдихнув і легенько штовхнув двері. На великий подив оточуючих вони дуже плавно і легко відкрилися. Адже завдяки бездоганній конструкції ці двері відкривалися від несильного поштовху.

*Мораль:* для досягнення мети потрібно ретельно вивчити питання з усіх сторін, тоді рішення знайдеться швидко і легко.

### **3. Вступне слово викладача (Викладача).**

Повідомлення теми та мети заняття (3 хв.).

Кожна людина має потреби, які прагне задовольнити. А саме: потреби фізіологічні (тобто, їжа, відпочинок, здоров'я); потреби безпеки (тобто, фізичної, психологічної та економічної); соціальні (тобто, потреба в взаємозв'язку з іншими, і, як наслідок потреба інформованості, приналежності до спільноти громади, потреба бути шанованим, почутим, потрібним та визнаним); потребу свободи (тобто, можливості самостійно приймати рішення і впливати на своє життя); потребу самореалізації - тобто здійснення людської особи, віднаходження змісту життя, переконання у вірі. Дуже часто людина може сама задовольнити ці потреби, або принаймні зробити все, що від неї залежить. Але є ті, які не можуть задовольнити свої базові потреби без нашого позитивного ставлення, допомоги, сприяння.

#### **1. Вправа «Кораблики очікування» (10 хв.)**

*На дошку прикріплюють ватман із зображенням річки та Берегом Справдженої Надії. Учасникам роздають стікери у формі корабликів.*

Викладач: «Тепер ми достатньо знаємо один про одного: імена, вподобання, мрії та сподівання і готові здійснити подорож. Проте, давайте хвилинку подумаємо про ваші очікування від «подорожі» (заняття) і напишемо їх на ось таких спеціальних корабликах. Ці кораблики потрібно наклеїти на Берег Надії.

#### **5. Прийняття правил роботи групи (7 хв.)**

Для того, щоб спілкування було ефективним, а робота на занятті була продуктивною щодо вирішення поставлених завдань та здійснення очікувань учасників тренінгу необхідно прийняти правила роботи в групі. Є декілька принципів та правил групової роботи:

- Правило «Тут і зараз» - головним є те, що відбувається зараз, так як тільки через актуалізацію переживань, потреб і груповий досвід людина може пізнати себе.

- Принцип емоційної відкритості - висловлювати свої думки і почуття, щоб вони стали надбанням групового досвіду.
- Правило щирості - говорити тільки про реальні почуття та чесно висловлювати свою позицію, інакше може виникнути помилкове враження про Вас. Якщо виникає така потреба - говорити про те, що заважає брати участь у роботі групи.
- Правило «Я - висловлювання» - говорити тільки від свого імені - «Я думаю...», «Я помітив...», «Я відчуваю...», а не використовувати загальні фрази і кліше.
- Правило особистого вкладу - всі дії, що відбуваються під час групової роботи, мають за мету активну участь в них кожного учасника на рівних умовах з усіма.
- Правило «Стоп» - кожен має право сказати: «Зараз я не готовий (не хочу) висловити свою думку». Ціль психологічної роботи в тому, щоб кожен зміг глибше усвідомити, що він вільний у виборі рішень. Але це також означає і його особисту відповідальність. Людина відчуває у собі сили спробувати нові способи поведінки лише тоді, коли у неї є право самостійно вирішувати, що вона може робити і про що говорити.
- Правило конфіденційності – групові процеси повинні обговорюватися в групі, а не за її межами. Правило стосується вправ, за допомогою яких досліджується внутрішній світ особистості людини.
- Правило взаємної підтримки - учасники занять підтримують один одного.

Потім кожний учасник тренінгу висловлює те правило, яке він вважає необхідним для ефективної роботи групи. Викладач ці правила записує на великому ватмані.

### **6. Вправа «Мої слабкі та сильні сторони в цій темі» (15 хв.)**

**Мета:** визначити рівень обізнаності учасників щодо теми заняття.

Викладач роздає учасникам стікери у формі паперового якоря та вітрил. Викладач пропонує всім по черзі написати про свої переваги ( на вітрилах) і слабкі сторони саме в цій темі ( на якорі) та прикріпити їх на плакат «Корабель».

*Інструкція. На аркуші намальований корабель без вітрил і якорів.*

Уявіть, що саме ваші переваги та обізнаність нададуть нашому кораблику можливість пливати, а якорі нададуть можливість зупинитись для роздумів і попрацювати зі слабкими сторонами.

Підсумок після виконання вправи. Завдяки проведеній вправі ми знаємо плюси та мінуси в роботі кожного з учасників. Спробуємо сьогодні надати наші вітрила і вирушити в подорож.

### 7. Вправа «Калейдоскоп» (15 хв.)

**Мета:** визначити рівень обізнаності учасників щодо теми заняття.

#### **Хід вправи:**

Викладач об'єднує учасників у 3 групи, які отримують аркуші паперу А-3 та маркери (кожна група отримає маркер різного кольору). Завдання учасникам: дати відповідь на наступні запитання:

1. Що таке інклюзивна освіта?
2. Яка мета інклюзивного навчання?
3. За яких умов впровадження інклюзивної освіти буде успішним?

Відповівши на запитання, групи по колу обмінюються аркушами і доповнюють відповіді один одного, дописуючи їх маркером свого кольору. Після того як кожна група отримає назад своє завдання, вона презентує свою роботу з аналізом доповнень. Викладач доповнює й узагальнює відповіді груп.

### 8. Вправа «Ноїв ковчег» (10 хв.)

*Легенда ведучого:*

Гра відбувається в Ноїв Ковчег. Звірі в темряві вирвалися на свободу і кожен звір повинен по голосу знайти свою пару.

*Інструкція:* Гравці витягують з коробки аркуші паперу, на яких написані назви тварин ( по дві тварини кожного виду). Гравці мають закрити очі подати звук, характерний для того виду тварини, яку він зображує. Якщо один партнер знайшов собі пару, то вони повинні тихо відійти в сторону і чекати, поки всі інші «звірі» не знайдуть собі пари. Плутанина буде зменшуватися в міру того, як все більше число граючих буде знаходити свою пару.

### 9. Вправа «Що таке інклюзивне навчання?» (30 хв.)

**Мета:** проаналізувати теоретичні аспекти інклюзивного навчання.

Перегляд відео «Інклюзія» <https://www.youtube.com/watch?v=hnbLzK63->

Нс

*Інформаційне повідомлення:*

Життя дивна та непередбачувана річ... Іноді буває так, що в ньому трапляються події, на які важко вплинути та зрозуміти до кінця. Народження дитини з вадами - це подія, яка стається не з чиеїсь провини, а просто стається. І від ставлення до неї залежить, наскільки ця дитина має шанс на те, щоб просто БУТИ, щоб отримати розуміння та підтримку світу й знайти в ньому своє місце.

Кожного дня на землі чиесь життя народжується, а чиесь згасає. І так вже є, що кожного дня на цей світ народжуються діти, яких ми називаємо дітьми з особливими потребами, які є особливими в тому, що через свою ту

чи іншу проблему у фізичному чи психічному розвитку потребують нашої особливої турботи.

Розрізняють такі обмеження дитячої життєдіяльності:

- порушення слуху і мови (глухі, зі зниженим слухом, з порушеннями мовлення);
- порушення зору (незрячі, зі зниженим зором);
- порушення інтелектуального розвитку (з порушенням розумового розвитку, із затримкою психічного розвитку);
- порушення опорно-рухового апарату;
- складні (комплексні) порушення психофізичного розвитку (сліпоглухонімі, дитячий церебральний параліч з порушенням інтелектуального розвитку різного ступеня тощо);
- хронічні соматичні захворювання;
- психоневрологічні захворювання;
- аутизм.

Організація навчання дітей з різними видами психофізичних порушень у звичайних школах вимагає безлічі зусиль. На жаль, більшість шкільних будівель не пристосовані зараз до того, щоб у них знаходилися діти з тяжкими формами інвалідності. Крім того, по відношенню до дітей з інвалідністю існує неоднозначне ставлення з боку інших людей, а також стереотипи та хибні погляди з приводу їх можливостей: що вони можуть, а чого не можуть.

### **10. Вправа «Алгоритм впровадження інклюзивного навчання у школі» (15-20 хв.)**

#### **Хід вправи:**

Об'єднуємо людей в 4 групи (бажано мінімум по 4 людини). Одна група - міністерство, друга - адміністрація освітніх закладів і педагоги, третя батьки і четверта – діти.

Завдання для всієї команди: написати алгоритм впровадження інклюзивної освіти в закладах освіти, який буде влаштовувати всіх учасників освітнього процесу.

«Міністерство» - пише завдання, яке має бути виконаним.

«Адміністрація і педагоги» - пишуть умови, які будуть сприяти якісному навчанню дітей з особливими освітніми по-требами.

«Батьки» - пишуть умови, при яких дітям було б комфортно навчатись.

«Діти» - пишуть очікування від перебування в закладі, де впроваджене інклюзивне навчання.

Після презентації роботи кожної групи відбувається обговорення: Що вам дала ця вправа?

### **11. Вправа «Кораблики очікування» (10 хв.)**

Тож, чи збулися ваші очікування від сьогоднішнього заняття? Якщо так, - перенесіть кораблики з Берега Надії, через річку, на Берег Справдженої Надії.

### **12. Підбиття підсумків (10 хв.)**

Викладач пише на дошці:

Д - досвід (що робили, що найбільше запам'яталось?)

Р - рефлексія (які відчуття?)

І - інформація (яку інформацію одержали та які висновки зробили?)

Д - дії (як будете діяти в майбутньому?)

### **13. Притуха «Як вийти з лабіринту проблем» (2 хв.)**

Одного разу даоський Майстер привів свого учня в парк, розташований біля підніжжя гори. У парку був лабіринт із високими й гладкими стінами. Дах у лабіринту був відсутній, і його переходи освітлювалися сонячним світлом. Майстер підвів учня до входу в лабіринт і велів йому відшукати вихід. Учень блукав у лабіринті цілий день і цілу ніч, але щораз незмінно заходив у глухий кут. Зневірившись вибратися назовні, він упав на землю й заснув. Відчувши, як хтось трясє його за плече, учень відкрив очі. Над ним стояв Майстер:

- Іди за мною, - сказав він.

Вийшовши з лабіринту, майстер, не обертаючись, став підніматися на гору. Піднявшись на вершину, він велів учневі:

- Подивися вниз! З місця, на якому вони стояли, лабіринт було видно як на долоні.

- Дивлячись звідси, ти можеш відшукати шлях, який веде до виходу з лабіринту? - запитав Майстер.

- Це нескладно, - сказав учень. - Потрібно тільки уважно придивитися.

- Знайди його й добре запам'ятай, - велів Учитель.

За якийсь час вони спустилися з гори, учень увійшов у лабіринт і впевнено пройшов його, жодного разу не збившись.

- Урок, який ти одержав сьогодні, стосується одного з головних секретів Мистецтва Життя, - зустрівши учня біля виходу, сказав даос.

- Що далі ти відстороняєшся від ситуації, що вище над нею піднімаєшся, що більше простору охоплює твій погляд, то простіше відшукати правильне рішення.

## ПРАКТИЧНА ВПРАВА «НИТКА» АБО «ЯКІ УМОВИ НЕОБХІДНІ ДЛЯ ЩАСЛИВОЇ ДИТИНИ?»

**Мета:** сприяти зміні фокусу точки зору учасників на проблему інтеграції у суспільство дітей з особливими освітніми потребами; наочно продемонструвати соціальні й емоційні зв'язки, що забезпечують необхідні умови для виживання й розвитку дитини.

*Цю вправу корисно проводити зі спеціалістами, громадськістю, які безпосередньо пов'язані з особливими дітьми.*

**Матеріал:** клубок ниток, ножиці, слова: «дитина», «сім'я», «родина», «освіта», «права», «любов», «дім», «надія».

### Хід проведення:

Вправа починається зі вступного слова викладача: «Народжується дитина. Щоб вона стала людиною, слід оточити її любов'ю, піклуванням. Звернемось до Конвенції ООН «Про права дитини», де записано: «Кожна людська істота до досягнення 18-річного віку – дитина».

Для сприяння зміні фокусу точки зору учасників на проблему та наочно продемонструвати соціальні й емоційні зв'язки, що забезпечують необхідні умови для виживання та розвитку дитини, викладач пропонує випробувати методику «Нитки».

Перед початком випробування методики викладач просить групу сісти півколом, щоби створити своєрідний амфітеатр. Потім із числа учасників Викладач вибирає сім осіб, які одержують картки зі словами.

Учасники майбутньої дії стають спиною до аудиторії - «глядача» - та прикріплюють свої картки на груди так, щоб до визначеного часу «глядачі» їх надпис прочитати не могли. У центр півкола викликається учасник, який одержав картку зі словом «ДИТИНА». Потім Викладач починає розповідати історію, запрошуючи у визначених моментах увійти в коло дії по черзі інших з вибраних ним шести учасників. Кожний із них один із кінців кольорової нитки, запропонованої Викладачем, затискає в руці, а інший кінець віддає «ДИТИНІ». Таким чином, поступово «ДИТИНА» опиняється в колі, з'єднана з кожним з інших учасників дії кольоровою ниткою.

**Викладач:** Зараз я розповім вам історію, складену на підставі фактів, що мали місце в дійсності. Отже, жила-була дівчинка. Вона росла дуже щасливою дитиною. У неї були мама й батько, бабуся й дідусь і навіть старший брат. У дівчинки була РОДИНА. (Викладач виводить учасника, якому була віддана картка «РОДИНА», і з'єднує його ниткою з «ДИТИНОЮ».)



Усі члени родини дівчинку дуже любили та піклувались про неї, вона знала тоді, що таке дійсна ЛЮБОВ (Виводиться учасник із карткою «ЛЮБОВ». Протягується друга ниточка).

Родина дівчинки була досить забезпеченою й жила у великому та світлому будинку (Виходить учасник із карткою «ДІМ»; протягується ниточка).

Дівчинка ходила до дитячого садочка, вона отримувала ОСВІТУ (Вихід наступного учасника з карткою «ОСВІТА», протягується ниточка).

У такий спосіб дотримувались ПРАВА маленької людини (Вихід учасника з карткою «ПРАВА»; протягується ниточка).

Дівчинка з НАДІЄЮ дивилась у майбутнє. (Вихід учасника з карткою «НАДІЯ»; протягується ниточка).

Але так уже сталося, що майже в один рік батько та старший брат дівчинки загинули в автокатастрофі. Мама, не справившись із таким горем, почала сильно пити, а бабуся й дідусь, не витримавши лиха, що прийшло, померли один за одним. Так у дівчинки не стало РОДИНИ (Викладач входить у коло й перерізає ножицями ниточку «ДИТИНА»-«РОДИНА»).

А разом з рідними пішла й ЛЮБОВ (Викладач розрізає нитку «ДИТИНА»-«ЛЮБОВ»).

У дівчинки не стало й ДОМУ. (Викладач ріже нитку «ДИТИНА»-«ДІМ»), тому що мама продала його за борги. Дівчинка разом з мамою опинилась на вулиці. Вона перестала ходити до садка (Викладач обриває нитку «ДИТИНА»-«ОСВІТА»).

Права дівчинки не дотримувались, тому що з нею поруч не було дорослих, які би про неї піклувались (Викладач розрізає нитку «ДИТИНА»-«ПРАВА»). Лише світле проміннячко НАДІЇ ледь жевріло в її душі (єдина нитка, що залишається нерозрізаною).

Час спливав, і одного разу дівчинку небайдужі люди привели в сімейний дитячий будинок. Тепер вона вважає, що їй дуже поталанило. З нею поруч з'явилися чоловік і жінка, яких вона вже називає мамою й батьком, у неї є брати та сестри (Викладач зв'язує нитку «ДИТИНА»-«РОДИНА»). Дівчинка відчуває, що її люблять (Викладач зав'язує нитку «ДИТИНА»-«ЛЮБОВ»). У неї знову з'явився ДІМ, де вона відчуває себе затишно й комфортно (Викладач зв'язує нитку «ДИТИНА»-«ДІМ»). Дівчинка знову почала ВЧИТИСЬ (Викладач зв'язує нитку «ДИТИНА»-«ОСВІТА»). Дівчинка знову могла сказати: «Я - людина, нехай поки маленька, але я маю ПРАВА (Викладач зв'язує нитку «ДИТИНА»-«ПРАВА»). Як добре, що є добрі люди, і як важливо не розстатися з НАДІЄЮ.

Далі викладач просить групу подякувати учасникам дії та запрошує їх повернутись на свої місця.

### ВПРАВА «БІЛА ВОРОНА»

*Мета:* зрозуміти стан дитини з особливими потребами

За допомогою вправи ми зможемо продемонструвати психологічний стан людини, яка за певними ознаками відрізняється від решти.

Учасники займають місця у колі спинами до центра. Кожному учаснику прикріплюється аркуш паперу (аркуші — різних кольорів, по 5-6 кольорових аркушів одного кольору і лише один аркуш — білого).

Учасники повертаються обличчям у коло і починають шукати інших, схожих на себе, причому підглядати не можна. Треба якось домовитися. Після того, як всі групи сформовані «за кольорами», ведучий підходить і бере за руку «самотнього білого».

*Запитання до «самотнього білого»:*

- Що ви відчули, коли зрозуміли, що ви такий один і вам немає пари?
- Чи потрапляли ви в подібну ситуацію в житті?
- Чи схожі почуття ви переживали в тій ситуації?

*Запитання до учасників, які знайшли схожих на себе:*

- Якими були ваші відчуття, коли ви знайшли схожих на себе і сформували групу?
- Як ви знайшли один одного?
- Що ви відчуваєте стосовно самотнього учасника?
- Чи хотіли б ви опинитися на його місці? Чому?

*Підсумовуємо:* в житті часто доводиться стикатися з такими ситуаціями, і не завжди ми ставимо себе на місце того, ким знехтували, хто залишився на одинці. Треба пам'ятати про це!

## ВПРАВА «ЗА» І «ПРОТИ»

*Мета: сформувати толерантне ставлення до дітей з ООП.*

### Хід проведення:

Учасникам пропонуються твердження, з якими вони мають погодитися або не погодитися. Викладач роздає кожному учасникові по дві картки з малюнком кружечка та сніжинки. Викладач зачитує твердження. Учасник, який погоджується з даним твердженням, має підняти картку з кружечком. Якщо не погоджується – картку з сніжинкою. Всі учасники піднімають картки разом. Після озвучення кожного твердження викладач пропонує учасникам обговорити їхні відповіді.

### *Приклад тверджень:*

- Учні з обмеженими можливостями краще опановують навчальну програму в спеціальних класах, ніж у звичайних.
- Ровесники з типовим розвитком не приймуть дитину з особливими потребами, й вона опиниться в соціальній ізоляції.
- Дитина з особливими освітніми потребами має право навчатися у звичайному закладі освіти.
- Навчання в одному класі з дитиною з особливими освітніми потребами може негативно позначитися на емоційному розвитку дитини з типовим розвитком.
- Дитина з обмеженими можливостями повинна мати такі самі права й переваги, якими користуються в школі інші діти.
- Вчителі масової школи ставляться до дітей з особливими потребами інакше, ніж до інших дітей.
- Батьки учнів із типовим розвитком не хочуть, щоб діти з обмеженими можливостями були в одному класі з їхніми дітьми.
- Інклюзія допомагає краще підготувати до реального життя однокласників із типовим розвитком.
- В інклюзивному освітньому середовищі діти з типовим розвитком більше дізнаються про відмінності.

### *Запитання для обговорення в групі після завершення вправи:*

- Чи легко вам було демонструвати й висловлювати своє ставлення до поданих тверджень?
- Чи почули ви думки або позиції, які вас здивували?
- Чи важливо з'ясувати усі ці питання?

**ВПРАВА «СПІЛЬНА МОВА»**

**Мета:** налагодження психологічного контакту, розвиток емпатії до дитини з вадами розвитку.

Матеріали: вата (або навушники), шарфи, скотч.

Час виконання: 15 хвилин.

Позиція учасників: учасники об'єднуються у трійки.

У кожній міні-групі ролі розподіляють так:

- «глухий і німий» — нічого не чує, говорити не може, в його розпорядженні зір, жестикуляція й пантоміма;
- «глухий і обмежений у пересуванні» — може бачити й говорити;
- «сліпий і німий» — може чути, жестикулювати й користуватися пантомімою.

Перед групами ставляться **завдання:**

1. Домовитися про те, який подарунок будете дарувати на день народження вашому другу.
2. Як ви проведете вихідний день разом.
3. Домовитися, на який фільм (мультфільм) ви підете до кінотеатру.

У процесі виконання вправи виникає безліч непередбачуваних ситуацій. Лише поступово учасники освоюють свої ролі, виробляють характерні для кожної групи способи взаємопорозуміння.

**Обговорення:**

- Як ви почувалися у тій чи іншій ролі? Поділіться враженнями і спостереженнями.
- Що для вас дає виконання такої вправи?