

Командна робота

КОМАНДНА РОБОТА В УМОВАХ ІНКЛЮЗІЇ

ЗМІСТ

ВСТУП	3
РОЗДІЛ 1. ОРАГАНІЗАЦІЙНО-ПЕДАГОГІЧНІ ЗАСАДИ КОМАНДНОЇ РОБОТИ В ПЕДАГОГІЧНІЙ ГАЛУЗІ	6
1.1. Принципи командної роботи освітян	6
1.2. Організаційно-педагогічні засади командної роботи фахівців інклюзивної освіти	8
Висновки до розділу 1	13
РОЗДІЛ 2. ОРГАНІЗАЦІЙНО-ПЕДАГОГІЧНІ ЗАСАДИ КОМАНДНОЇ РОБОТИ В УМОВАХ ІНКЛЮЗІЇ	15
2.1. Обґрунтування та експериментальне виявлення рівнів сформованості показників командної роботи фахівців психолого- педагогічного супроводу	35
2.2. Обґрунтування організаційно-педагогічних засад командної роботи фахівців в умовах інклюзії	49
2.3. Методичні рекомендації учасникам освітнього процесу в умовах інклюзії	55
Висновки до розділу 2	58
ВИСНОВКИ	60
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ	63
ДОДАТКИ	68

ВСТУП

Актуальність теми. Інклюзивна освіта в Україні стала однією з пріоритетних сфер у системі освіти, оскільки спрямована на забезпечення рівних можливостей для всіх дітей та молоді, включаючи тих, хто має особливі освітні потреби (ООП). Війна, яка триває в нашій країні, наклала свій відбиток, який негативно впливає на освітній процес. Тому важливим є здійснення командної роботи фахівців закладів освіти, зокрема – закладів освіти з інклюзивною формою навчання.

Командна робота в інклюзивній освіті передбачає співпрацю та взаємодію між різними педагогічними працівниками, спеціалістами, батьками та учнями з різними потребами. Вона покликана об'єднувати всіх учасників освітнього процесу для досягнення спільних цілей – створення навчального середовища, де кожен учень може розвиватися та навчатися відповідно до своїх потреб, здібностей та можливостей.

У даному дослідженні ми розглядаємо організаційно-педагогічні аспекти командної роботи в контексті інклюзивної освіти.

Питанням впровадження інклюзивної освіти присвячено багато досліджень як науковців так і практиків. В наукових статтях В. Бондаря, В. Гладуша, М. Матвєєвої, С. Миронової, В. Панка, Т. Сак, В. Синьова, О. Таранченко, В. Тищенко, А. Шевцова та інших дослідників розглянуто окремі аспекти методології, організаційних форм та особливостей інклюзивної освіти. Незважаючи на ці дослідження, на сьогодні залишаються актуальними питання вивчення та узагальнення практичного досвіду організації освітнього процесу в інклюзивних закладах освіти. Також важливо виявити суттєві проблеми та визначити перспективні шляхи його удосконалення

Ця проблема була висвітлена у роботах як вітчизняних Н. Дятленко, А. Колупаєва, Ю. Найда, О. Патрикєєва, Н. Софій, О. Таранченко, так і зарубіжних науковців Т. Бут, Ч. Вебер, Дж. Деплер, Ш. Діксон, М. Ейнскоу, Ш. Крокер, Т. Лорман, Дж. Лупарт, Д. Харві.

Для здійснення злагодженої, висококваліфікованої командної роботи потрібно дотримуватися певних організаційно-педагогічних засад.

Актуальність проблеми, її наукове та практичне значення, брак теоретичного та методичного матеріалу зумовили вибір теми магістерського дослідження – «**Командна робота в умовах інклюзії**».

Мета дослідження – теоретично обґрунтувати та експериментально перевірити організаційно-педагогічні засади командної роботи фахівців в умовах інклюзії.

Для реалізації поставленої мети визначено наступні **завдання**:

1. З'ясувати ступінь розробки досліджуваної проблеми у загальній та спеціальній психолого-педагогічній літературі.
2. Визначити та обґрунтувати показники командної роботи фахівців психолого-педагогічного супроводу.
3. Експериментально дослідити рівні сформованості показників командної роботи фахівців в умовах інклюзії.
4. Систематизувати та обґрунтувати організаційно-педагогічні засади командної роботи фахівців в умовах інклюзії.
5. Розробити методичні рекомендації учасникам освітнього процесу в умовах інклюзії.

Об'єкт дослідження – командна робота фахівців інклюзивних закладів освіти.

Предмет дослідження – організаційно-педагогічні засади командної роботи в умовах інклюзії.

Для реалізації поставлених завдань, досягнення мети дослідження були використані наступні **методи**:

теоретичні: аналіз, систематизація, порівняння та узагальнення різних поглядів на досліджувану проблему в галузі загальної, спеціальної та інклюзивної освіти з метою визначення та обґрунтування експериментальної методики дослідження.

Елементи наукової новизни одержаних результатів дослідження полягає у тому, що *поглиблено та уточнено*: поняття командної роботи фахівців освітньої галузі; рівні сформованості командної роботи фахівців інклюзивних

закладів освіти; *розроблено та експериментально перевірено*: організаційно-педагогічні засади командної роботи фахівців в умовах інклюзії.

Теоретичне значення проведеного дослідження ґрунтується на розширенні відомостей про командну роботу фахівців в умовах інклюзії; визначенні та обґрунтуванні показників та критеріїв її сформованості.

Практичне значення одержаних результатів полягає в тому, що вони дозволяють рекомендувати в практику фахівців психолого-педагогічного супроводу організаційно-педагогічні засади здійснення командної роботи.

Апробація результатів дослідження здійснювалися шляхом участі автора на науково-практичних конференціях: *міжнародних*: X Міжнародна науково-практична конференція студентів та молодих учених «Корекційна та інклюзивна освіта очима молодих науковців» (18 травня 2023 р., м. Суми); IX Міжнародна науково-практична конференція «Корекційно-реабілітаційна діяльність: стратегії розвитку у національному та світовому вимірі» (22 листопада 2023 р., м. Суми); Регіональний науково-практичний семінар зі спеціальної педагогіки «Новітні технології спеціальної педагогіки: проблеми, перспективи та шляхи розвитку» (02 лютого 2023 р., м. Суми).

Публікації. Основний зміст роботи висвітлено у 2-х наукових публікаціях.

Структура та обсяг роботи. Робота складається зі вступу, трьох розділів, висновків, списку використаних джерел (48 найменувань) та додатку. Подано 1 таблицю, 1 рисунок. Основний зміст роботи викладено на 30 сторінках.

РОЗДІЛ 1

ОРАГАНІЗАЦІЙНО-ПЕДАГОГІЧНІ ЗАСАДИ КОМАНДНОЇ РОБОТИ В ПЕДАГОГІЧНІЙ ГАЛУЗІ

1.1. Принципи командної роботи освітян

Визначення «команда» можна сприймати як скорочення з англійської: T-together, E-everyone, A-achieve, M-more (Kobolt&Žižak, 2007) [2]. У 1979 р. Френсіс&Young описали її як групу людей, які спрямовують свою енергію на реалізацію спільної мети.

Подібні визначення терміну «команда» можна знайти в роботах інших авторів. Аннет і Стентон (2000) [3] визначають команду як групу, члени якої мають спільну мету, яку вони встановили також спільно. Джонсон і Джонсон (2006) [1] стверджують, що цей термін пов'язаний з набором міжособистісних взаємодій, структурованих таким чином, що спільна мета може досягти спільної мети.

Белбін (Belbin, 1993) [4] детально проаналізував індивідуальні ролі членів команди і дійшов висновку, що на них впливають: особисті риси, когнітивні здібності, цінності та мотивація, фактори навколишнього середовища, досвід роботи та раніше засвоєні соціальні ролі.

Індивідуальна приналежність до групи, інтерес до роботи, здатність реалізовувати нові ідеї, манера висловлювати думки, знання, набуті через формальну та неформальну освіту, креативність, здібності та інші потенціали, також, відображаються в командній ролі (Kobolt&Kobolt, Kobolt&Žižak, 2007) [2].

Група людей не завжди може бути командою, ці два терміни не є взаємозамінними. Вони визначають команду як «невелику кількість людей із взаємодоповнюючими навичками, які віддані спільній меті, цілям і підходам, за які вони несуть взаємну відповідальність» (Katzenbach&Smith, 1999, с. 45).

Узагальнюючи вище викладене можемо зазначити, що команда – це група індивідів, які працюють разом, спрямовані на досягнення спільної мети або

виконання спільного завдання. Успішні команди характеризуються ефективним співробітництвом, злагодженістю, високою комунікаційною здатністю та взаємодопомогою між її учасниками. Командна робота може забезпечити взаємовигідність, інноваційність та ефективність у вирішенні завдань, що перевищують індивідуальні можливості окремих учасників.

Команда відрізняється від простої групи людей тим, що вона зосереджується на спільних завданнях та підтримці один одного. Кожен член команди має свою унікальну роль та відповідальність у процесі виконання завдань. Розподіл ролей допомагає забезпечити ефективність та збалансованість роботи команди. Успіх всієї команди буде залежати від того, наскільки ефективно її члени навчаться працювати разом та розвивати свої індивідуальні навички.

Командна робота може бути визначена як здатність працювати з іншими через співпрацю та комунікації для досягнення спільної мети (Baker, Salas, King, Battles&Varach, 2005; Ballangrund та ін., 2017) [5]. Щоб робота в команді була ефективною, її члени повинні розуміти спільну мету, працювати над її досягненням і бути одночасно незалежними від інших членів і залежними від них.

Одним з багатьох завдань директорів є сприяння розвитку культури командної роботи серед вчителів (Ketterlin-Geller та ін., 2014). Дослідження показали, що лідерство директора та командна робота вчителів мають велике значення для задоволеності роботою та самооцінки.

Іншою формою є спільнота професійного навчання (PLC; Vescio, Ross, & Adams, 2008). Воно дозволяє вчителям, які викладають один і той самий предмет, зустрічатися і обговорювати різні освітні фактори, включаючи учнів, навчальні програми і те, як найкраще досягти найефективнішого навчання учнів.

Робота в команді є недооціненою професійною навичкою, оскільки з нею стикається кожен вчитель, і може не усвідомлювати її важливості. Там, де є підтримка шкільної співпраці, спостерігається покращення навичок вчителя з помітним впливом на навчання учнів.

Принципи командної роботи в освітньому середовищі зазвичай спрямовані на забезпечення ефективності навчального процесу та досягнення спільних

цілей між вчителями, учнями та іншими освітніми працівниками. У ході дослідження нами визначені ключові принципи командної роботи вчителів, серед яких: **спільні цінності та цілі, колективна підзвітність, змістовне (автентичне) оцінювання, самокерована рефлексія, довірливе середовище, сильне, віддане лідерство.**

У XXI сторіччі вміння ефективно і продуктивно працювати з іншими в команді вже не вважається бажаним, а скоріше необхідним. Важливість вміння працювати в команді неодноразово підкреслюється у звітах західних та інших економік. Таке вміння можна розвивати, підтримувати і вдосконалювати за допомогою ефективної педагогіки командної роботи.

1.2. Організаційно-педагогічні засади командної роботи фахівців інклюзивної освіти

Рух до інклюзивної освіти, активізований останніми роками в Україні, створив тиск на заміну всієї освітньої культури, а також професійної ідентичності та ролі вчителів. Інклюзивна освіта ґрунтується на спільності та співпраці між фахівцями, учнями та батьками.

В процесі командної взаємодії фахівців у контексті інклюзії, велика роль належить практичним психологам та соціальним педагогам, які забезпечують психологічний та соціальний супровід дитини з особливими освітніми потребами.

Відповідні обов'язки цих фахівців чітко визначені у Додатку до Листа Міністерства освіти і науки, молоді та спорту від 26.07.2012 р. № 1/9-529«Психологічний і соціальний супровід дітей з особливими освітніми потребами в умовах інклюзивного навчання» [9].

Увага до міжпрофесійної підготовки кадрів, зокрема у сфері раннього втручання/освіти, в Україні зростає. Команди фахівців, що належать до різних галузей, співпрацюють, щоб забезпечити найкращі послуги для дітей із особливими освітніми потребами.

У багатьох дослідженнях було виявлено, що вчителі не мають достатньої компетентності для навчання учнів з ООП наодинці. Особливостями

формування та вимірювання компетентностей займалися такі науковці, як Н. Бахмат, Н. Брижак, Т. Бурлаєнко, О. Дубініна, Т. Гильов, Т. Єршова, С. Миронова, В. Олійник, О. Чуланова, О. Шаріпова та ін. Однією з причин може бути те, що існує лише кілька систематичних педагогічних описів того, як впроваджувати інклюзивну освіту. Іншою причиною можуть бути труднощі, з якими стикаються вчителі змінивши свою професійну ідентичність з працівника-одинака на людину, яка здатна працювати і навчатися разом з іншими в мультипрофесійній мережі.

Традиційно в освітній галузі розрізняють загальну та спеціальну освіту в освітній практиці, теорії та дослідженнях. Учні, які не досягають успіхів у закладах загальної середньої освіти (ЗЗСО), розглядаються як проблема або як такі, що мають щось «не так, що заважає їм брати участь у звичайній шкільній програмі» (Ainscow, Citation1991, с. 1-2). Як наслідок, шкільні послуги стають категоричними з точки зору задоволення потреб певних груп чи категорій учнів. Це називається спеціальною освітою. Ця модель освіти розглядається як сегрегація, оскільки учні навчаються в окремому освітньому середовищі (ООН, цит. за 2016 р.) [15].

З точки зору соціальної практики, інклюзивна освіта – це питання здатності впоратися з конститутивним механізмом громад, а інклюзія стає питанням підтримки всіх учнів (для навчання), щоб вони могли адаптуватися до соціального порядку в найширшому сенсі, забезпечуючи таким чином їхнє право на інклюзію. Водночас, це передбачає зміну соціального замовлення, щоб воно могло охопити всіх учнів. З цієї точки зору, трансформація загальної та спеціальної освіти має важливе значення, оскільки спеціальна освіта традиційно пропонує лікування або компенсацію особливих потреб учнів. Підтримка учнів (у навчанні), щоб вони могли брати участь у житті суспільства, відчувати свою приналежність і бути частиною навчальної спільноти, однак, не є частиною цієї стратегії [22].

Не можна очікувати, що вчителі володітимуть таким обсягом знань, такою кількістю різноманітних компетенцій і таким різноманітним досвідом, які необхідні для розвитку інклюзивного навчального середовища (Friend, Citation 2007) [34]. Френд стверджує, що інклюзивні школи повинні рухатися в напрямку

підходу, що складається з багатьох різних фахівців з різним освітнім досвідом, знаннями, навичками і компетенціями, які співпрацюють для реалізації спільної мети інклюзивної освіти. Власне, міжпрофесійна співпраця є основною стратегією, необхідною для розвитку інклюзивних шкіл [21].

Ефективна інклюзія неможлива без наявності спеціальної психолого-педагогічної команди. Тому, при створенні інклюзивного класу в навчальному закладі, адміністрація формує таку команду із наявних працівників та додаткових співробітників. До штатного розпису додаються такі посади, як педагог-дефектолог, реабілітолог, логопед та асистент вчителя. Кожен з членів команди відповідає за свої певні обов'язки у формуванні та розвитку дитини з особливими освітніми потребами.

Психолого-педагогічна команда є групою фахівців, включаючи батьків дитини, спрямованою на створення необхідних умов для розвитку, адаптації та засвоєння знань, умінь і навичок дитиною. Психолого-педагогічний супровід – це комплексна система заходів, спрямованих на організацію освітнього процесу в школі та забезпечення гармонійного розвитку дитини, відповідно до індивідуальної програми розвитку [23].

Дослідження співпраці показують, що різні типи фахівців беруть участь у викладацькій практиці та навколо неї в різний спосіб, у різних ролях і функціях, а також у різних формах співпраці (Hansen, Andersen, Nøjholt, & Morin, Citation2014). Таким чином, співпраця організовується дуже по-різному, але її можна умовно розділити на два основні типи:

Пряма форма – фахівець працює безпосередньо з дитиною різними способами. Він виконує допоміжну функцію в навчанні, по відношенню до окремого учня або декількох учнів, а консультант в першу чергу сприяє тому, щоб вчитель міг продовжувати здійснювати індивідуальне викладання по відношенню до класу. Безпосередня робота з дитиною також відбувається за межами класу, наприклад, у формі соціального тренінгу або спеціальної освіти [23].

Непряма форма – фахівець працює як консультант, радник або репетитор, допомагаючи вчителю, і, як наслідок, працює з дитиною опосередковано, працюючи безпосередньо з учителем та його практикою, що, в

свою чергу, приносить користь усім учням. Мета полягає в тому, щоб спеціалізовані знання і досвід фахівця сприяли розробці нових стратегій щодо навчання і розвитку кожного учня (Gottlieb&Rathmann, 2014 p.; Hansen та ін., 2014 p.; Jensen, 2017 p.). Ця форма співпраці зазвичай відбувається на зустрічах, але також і в більш неформальному спілкуванні, наприклад, під час обідньої перерви.

Загалом, непряма форма співпраці охоплює широку сферу різних порад і підказок, посередництва в отриманні нових і спеціальних знань, колективного мозкового штурму, підтримки керівництва, а також запитань і діалогу, які сприяють рефлексії та аналізу щодо існуючої практики. Готтліб і Ратманн (Citation, 2014) вказують на чотири різні підходи до роботи консультанта. Консультативна функція спрямована на надання відповідей для вирішення конкретних проблем на основі знань про конкретні методи та інструменти. Консультативна функція також спрямована на надання відповідей для вирішення конкретних проблем, але також сприяє новим інтерпретаціям і перспективам даної проблеми, що підкреслює різні можливі рішення. Натхненник надає нові знання, нові ідеї та нові відповіді, які у співпраці з учителем покликані надихнути його на пошук нових перспектив і підходів до осмислення та управління педагогічною практикою [33].

Ці види співпраці, засновані на рефлексії та впровадженні нових знань, вони спираються на припущення, що лежать в основі інклюзивної освіти, висвітлюючи культурні та соціальні конструкти відмінностей, представлені у переконаннях, ставленні та цінностях вчителів та інших освітян, і визначають, чи створюють особливі потреби учнів бар'єри для навчання (Hansen та ін., 2014 p.; Jensen, 2017 p.; Molbæk, 2017 p.).

Основне керівництво командою покладається на директора або заступника директора з навчально-виховної роботи, який несе відповідальність за виконання покладених на команду психолого-педагогічного супроводу (КППС) завдань і розподіл функцій між її учасниками.

Таким чином, співпраця між вчителями та іншими освітянами може мати позитивний вплив на розвиток інклюзивного навчального середовища, залежно від того, на яких припущеннях вона ґрунтується і в якій формі відбувається.

Міждисциплінарний підхід не вирішує проблему розвитку інклюзивних шкіл. Більше того, співпраця, заснована на моделі інклюзивної освіти і зосереджена на переконаннях, цінностях, практиці, змісті навчальних програм, педагогіці, оцінюванні та структурі вчителів та інших освітян, як видається, має найбільший вплив на розвиток інклюзивного навчального середовища.

Під іншими освітянами маються на увазі всілякі фахівці, вихователі та асистенти, як з відповідною педагогічною кваліфікацією, так і без неї. Всі вони володіють відповідними знаннями, що залежать від їхньої освіти та професійного досвіду, і визначаються тут як професіонали, завданням яких є підтримка розвитку інклюзивної освіти.

Досі бракує емпіричних досліджень, які б вивчали та аналізували освітню підтримку в різних освітніх середовищах у різних країнах. Дедалі більше науковців усвідомлюють, що вчитель, який працює в класі наодинці, не в змозі приділити увагу навчанню кожного учня, оскільки, оскільки їхні потреби дуже різноманітні

Розуміння інклюзії лише як педагогічної та дидактичної концепції призводить до того, що розвиток інклюзивної школи залежить від того, наскільки вчителі та інші освітяни знають і розуміють інклюзивну практику, тоді як важливість того, як працювати з конститутивним механізмом шкільної практики, не розглядається належним чином. Як наслідок, необхідні фундаментальні перетворення в загальній і спеціальній освіті не відбуваються, а шкільна культура і практика зберігаються. Що стосується розвитку інклюзивної школи, то фахівці повинні знайти спосіб збалансувати індивідуальність і колективність. Вчителі та інші освітяни повинні як забезпечувати право учнів на участь, так і підтримувати їхню здатність до участі.

Висновки до розділу 1

Організація навчально-виховного процесу для дітей з особливими освітніми потребами вимагає застосування командного підходу, залучаючи фахівців різного профілю. З огляду на успішність командної роботи як ефективного методу вирішення складних питань, фахівцям, що забезпечують

навчання дітей з особливими освітніми потребами, варто зосередитись на структурних компонентах механізму командної роботи, щоб засвоїти загальні характеристики такої роботи в команді та розвивати навички співпраці.

Командна робота представляє собою інноваційно-продуктивну форму взаємодії. Оволодіння концепцією командної роботи та розуміння її відмінностей від інших форм спільної діяльності є ключовим елементом для фахівців, що безпосередньо працюють з навчанням дітей з особливими освітніми потребами. Для досягнення успіху у роботі команди, важливо вивчати структуру компетентності командної роботи та готовність корекційних педагогів до командної співпраці у навчанні дітей з особливими освітніми потребами. Подальші перспективи дослідження полягають у розвитку цих аспектів.

Сьогодні можна стверджувати, що командна робота в інклюзивній освіті висвітлена недостатньо і потребує більш глибокого вивчення. Основний науковий інтерес має полягати в розширенні і поглибленні знань про командну роботу в педагогічному колективі.

Сьогодні в освіті вчителі стають більш відповідальними за навчання учнів з особливими потребами. Спеціальні педагоги все більш знаходять ефективні стратегії співпраці з іншими фахівцями та батьками, щоб забезпечити додаткові освітні можливості, які допоможуть реалізувати весь потенціал дитини.

Залучення батьків та спеціалістів і співпраця з ними мають важливе значення для академічного успіху, особливо для дитини з особливими потребами.

Командна робота вчителів створює відчуття сім'ї, включення та взаємозалежності, забезпечує сильний голос вчителя і значно розширює базу організаційного лідерства, підзвітності та імпульсу для найціннішого освітнього ресурсу.

РОЗДІЛ 2

ОРГАНІЗАЦІЙНО-ПЕДАГОГІЧНІ ЗАСАДИ КОМАНДНОЇ РОБОТИ В УМОВАХ ІНКЛЮЗІЇ

2.1. Обґрунтування та експериментальне виявлення рівнів сформованості показників командної роботи фахівців психолого-педагогічного супроводу

Для успішної реалізації інклюзивного навчання вчителю необхідна підтримка з боку адміністрації закладу, інших спеціалістів та батьків. Особливо важливим для педагога є надання допомоги під час процесу навчання. Основною метою діяльності асистента вчителя є надання такої допомоги. Відповідно до сучасних досліджень в галузі інклюзивної освіти, учитель та асистент вчителя складають одну команду і їхні ролі повинні бути розподілені максимально ефективним способом. Водночас, в уявленні учня, вчитель залишається лідером, а асистент вчителя сприймається як помічник педагога.

Кожен з членів команди супроводу має свої важливі завдання та обов'язки, які спрямовані на одну спільну мету – успішну адаптацію дитини з особливими освітніми потребами у суспільстві та забезпечення необхідних знань і навичок для майбутнього життя. Усі учасники психолого-педагогічного супроводу вносять свій внесок у розвиток дитини, а асистент вчителя виступає посередником між фахівцями, батьками та самою дитиною з особливими освітніми потребами.

Показники командної роботи фахівців психолого-педагогічного супроводу в освітньому закладі можуть бути різноманітними та включати такі аспекти:

1. **Співпраця і комунікація.** Рівень зв'язку та співпраці між фахівцями психолого-педагогічного супроводу, наприклад, психологами, педагогами-дефектологами, соціальними педагогами тощо [32].

Фахівці діляться інформацією про стан та потреби учнів, аналізують отримані дані та висловлюють свої спостереження. Встановлюють спільні психолого-педагогічні цілі, що спрямовані на підтримку розвитку та успішне навчання. Кожен фахівець має чітко знати свою роль у команді та виконувати

свої завдання згідно з визначеними обов'язками. Колеги обговорюють план дій та визначають послідовність своєї спільної роботи з учнями, надають підтримку один одному, консультуються з питань, які потребують спільного вирішення. Спільно вивчають і перевіряють прогрес учнів та ефективності психолого-педагогічного супроводу.

2. **Рольова структура.** Кожен фахівець повинен чітко розуміти свої обов'язки та відповідальність у команді. Розподіл ролей та функцій допоможе забезпечити ефективне виконання завдань. Рольова структура в інклюзивному класі відноситься до організації та розподілу ролей між учнями, вчителями та іншими фахівцями, що забезпечують підтримку різних дітей з різними освітніми потребами в одному класі. Основна мета рольової структури полягає в створенні сприятливого та інклюзивного середовища для всіх учнів, де кожна дитина має можливість отримати якісну освіту та розвивати свій потенціал [23].

Основні аспекти рольової структури в інклюзивному класі включають.

Роль вчителя. Вчителю належить головна роль у створенні інклюзивного середовища. Він адаптує свою педагогічну практику, застосовує різноманітні методи навчання та організаційні підходи для задоволення освітніх потреб усіх учнів. Вчителю також доводиться виявляти і реагувати на індивідуальні потреби дітей з різними обмеженнями та надавати їм підтримку.

Роль помічника. Деякі учні з особливими потребами можуть потребувати додаткової допомоги під час навчання та інших діяльностей. Помічник, який може бути як професійний спеціаліст, так і однокласник або старший учень, надає підтримку та допомагає учням у різних аспектах навчання та соціальних взаємин.

Роль спеціалістів психолого-педагогічного супроводу. В інклюзивних класах можуть бути залучені фахівці, такі як психологи, педагоги-дефектологи, соціальні педагоги тощо. Вони працюють з учнями, які мають особливі освітні потреби, та надають їм індивідуальну або групову підтримку, сприяють їхньому розвитку та адаптації.

Роль однокласників. Важливо стимулювати позитивне спілкування та взаємодопомогу між учнями. Діти здатні взаємо допомагати один одному,

спілкуватися без стереотипів та допомагати учням з обмеженими можливостями відчувати себе частиною класного колективу.

Роль батьків. Батьки також важливі учасники рольової структури. Вони можуть співпрацювати з учителями та спеціалістами, надавати інформацію про своє дитя, взаємодіяти з класом і школою, сприяючи успішному навчанню та соціальному розвитку своєї дитини [43].

3. *Планування та спільні цілі.* Враховуючи різноманітність учнів у класі, спільне визначення цілей та планування навчального процесу допомагає забезпечити інклюзивне навчання та створити сприятливе навчальне середовище для всіх дітей.

Оцінка потреб учнів. Перший крок полягає в зборі і аналізі інформації про потреби та особливості кожного учня. Це може включати оцінку академічних досягнень, рівня розвитку, інтересів, стилів навчання та особливих потреб, таких як підтримка або адаптація.

Визначення спільних цілей. Залучення всіх сторін - учнів, батьків, учителів та інших фахівців - до обговорення та визначення спільних цілей. Ці цілі повинні бути амбітними, але реалістичними і досяжними для кожного учня.

Адаптація навчального процесу. Враховуючи індивідуальні потреби кожного учня, вчителі планують адаптовані навчальні матеріали та методики, щоб забезпечити доступність інформації для всіх.

Гнучкість. Планування в інклюзивному класі вимагає гнучкості, оскільки можуть змінюватися потреби учнів і способи досягнення цілей. Вчителі повинні бути готові адаптувати свої підходи, якщо необхідно.

Колективна відповідальність. Планування та досягнення спільних цілей в інклюзивному класі вимагає співпраці всіх учасників. Кожен повинен відчувати свою відповідальність за досягнення успіху кожного учня.

Постійне оновлення. Планування та спільні цілі повинні переглядатися та оновлюватися з часом, враховуючи прогрес учнів та зміни їхніх потреб [21].

4. *Колективна робота з учнями.* Важливо спільно працювати з учнями, що може включати індивідуальні консультації, групову роботу, тренінги та інші форми психолого-педагогічної підтримки. Сприяє створенню

позитивного і дружнього навчального середовища, де всі учні мають можливість спілкуватися, співпрацювати та навчатися разом [32].

5. **Взаємопідтримка.** Фахівці повинні допомагати один одному, ділитися досвідом та знаннями, щоб покращити свою професійну діяльність. Взаємопідтримка є необхідною складовою успішного інклюзивного навчання [34].

6. **Моніторинг та оцінка.** Здійснення спільного моніторингу прогресу учнів та ефективності заходів психолого-педагогічного супроводу, а також взаємної діяльності фахівців у команді.

7. **Аналіз результатів.** Спільний аналіз результатів своєї роботи, визначення сильних та слабких сторін командної роботи, внесення змін у діяльність для підвищення ефективності.

8. **Взаємодія з батьками.** Фахівці повинні спільно взаємодіяти з батьками або опікунами учнів, надавати їм підтримку, консультувати та взаємодіяти з метою сприяння повноцінному розвитку дитини.

9. **Розвиток професійних компетенцій.** Фахівці психолого-педагогічного супроводу мають прагнути постійно вдосконалювати свої знання та навички, проходити професійні тренінги та навчання з метою підвищення якості своєї роботи.

Ці показники допомагають забезпечити ефективну та спрямовану на результат командну роботу фахівців психолого-педагогічного супроводу, яка сприяє розвитку позитивної особистості учнів та їх успішному навчанню.

На сьогоднішній день існує мало доказів того, як реалізується співпраця вчителів, і чи однаково цінують свою співпрацю вчителі загальної та спеціальної освіти. Крім того, мало відомо чи відрізняються вчителі початкових і середніх шкіл у своїй оцінці інклюзивної командної роботи.

Відповідно до вище зазначених показників, нами були визначені критерії командної роботи фахівців закладів з інклюзивною формою навчання.

1. **Взаємодія і комунікація:** *недостатня* взаємодія та комунікація між фахівцями команди психолого-педагогічного супроводу. Взаєморозуміння є поверхневим, ситуативним; *середня* взаємодія та комунікація. Є

взаєморозуміння, але потрібні покращення; *достатня* взаємодія та комунікація: співпраця відбувається регулярно та плідно; *відмінна* взаємодія та комунікація, взаємодія є основою освітнього процесу.

2. Підтримка та допомога: *недостатня* підтримка та допомога: поверхневність командної підтримки злагоженості роботи команди фахівців; *середня* підтримка та допомога. Необхідність поліпшення відносин між учасниками КППС. Підтримка відбувається, але можливості для вдосконалення існують; *достатня* підтримка та допомога. Фахівці активно включені в навчальний процес; *відмінна* підтримка та допомога. Висококваліфікована підтримка КППС в межах закладу та поза ним.

3. Результативність: *недостатня* результативність: не ефективні методи навчання, відсутність індивідуального підходу та співпраці; *середня* результативність: вибіркова та часткова здатність команди КППС працювати в команді; *достатня* результативність. Команда працює ефективно, здатна досягати спільних цілей і успішно впоратися з викликами, з якими вона зіштовхується; *відмінна* результативність. Високий рівень досягнення командою поставлених цілей та завдань, який перевершує очікувані результати. Команда, що демонструє відмінну результативність, виходить за межі стандартних очікувань і досягає високих досягнень в своїй діяльності.

4. Підвищення та удосконалення професіоналізму: *недостатній* рівень. Низька здатність та зусилля спеціалістів до покращення своїх знань, навичок і вмінь у своїй професійній діяльності; *середній рівень*. Недостатня мотивація до саморозвитку та вдосконалення своїх професійних знань; *достатній* рівень. Команда має ефективну комунікацію, розподіл обов'язків і ролей, взаємодіє, допомагає один одному та досягає планованих результатів; *відмінний*. Колектив виходить за межі стандартних очікувань і досягає видатних результатів у своїй діяльності. Комунікація між учасниками команди є чіткою, відкритою та ефективною.

Для визначення показників рівня командної роботи в інклюзивних класах ми розробили опитувальник з метою збирання інформації від респондентів. Враховуючи ключові питання дослідження, для збору даних були використані методи збору інформації – опитувальник (додаток А).

Паралельно ми обґрунтували рівні сформованості та функціонування вище зазначених показників командної роботи: недостатній, середній, достатній і відмінний.

Нами було опитано фахівців 5 команд психолого-педагогічного супроводу (КППС) з 5 закладів загальної середньої освіти з інклюзивною формою навчання Сумської громади.

Кожна команда заповнила опитувальник щодо рівнів сформованості показників сформованості командної роботи.

До складу КППС увійшли: керівник закладу освіти або його заступник, вчителі загальноосвітньої підготовки, асистенти вчителів, вчитель-дефектолог, соціальний педагог, психолог.

За результатами проведеного дослідження ми можемо зробити наступні висновки.

За показником *взаємодія та комунікація* виявлено відмінний рівень сформованості 10% (3 фахівця), *підтримка та допомога* - недостатній рівень, 30% (9 респондентів), *результативність* – достатній 10% (3 опитуваних) і *підвищення та удосконалення професіоналізму* середній 50% (14 чоловік) рівень сформованості. Результати дослідження подані на діаграмі (рис. 2.1).

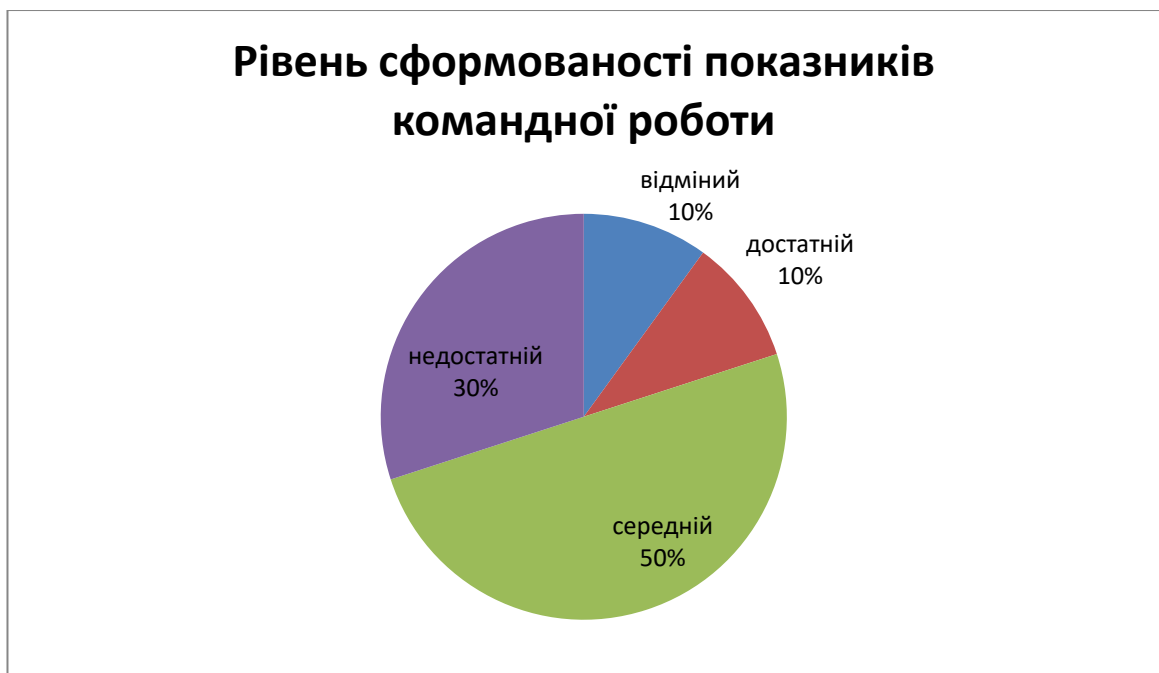


Рис. 2.1. Рівні сформованості командної роботи фахівців ППС

Визначені рівні сформованості можна пояснити наступним чином.

1. Неповна або неефективна комунікація: співпраця потребує взаємодії та зв'язку між всіма учасниками, і якщо комунікація не є належною або чіткою, можуть виникати недорозуміння та конфлікти.

2. Недостатня підтримка: фахівці, які працюють з дітьми з особливими потребами, можуть не отримувати достатньої підтримки зі сторони адміністрації школи, батьків або колег, що може ускладнювати їхню роботу.

3. Різні підходи до навчання: фахівці можуть мати різні підходи до навчання та виховання, і якщо ці підходи не узгоджені, це може викликати незадоволення.

4. Брак ресурсів: інклюзивний клас потребує додаткових ресурсів, таких як підтримка асистентів, спеціальні навчальні матеріали та професійна підготовка. Якщо таких ресурсів недостатньо, це може впливати на якість співпраці фахівців.

5. Культурні чи особисті розбіжності: різні підходи до освіти та виховання можуть базуватися на різних культурних, особистих або фахових підставах, що може призводити до розбіжностей у співпраці.

Виходячи з результатів нашого дослідження, можна зробити висновок, що фахівці команди психолого-педагогічного супроводу в умовах інклюзії очікують більшої підтримки в роботі з учнями з ООП. Вони хотіли б отримувати більш конкретні поради, а також більш конкретну допомогу в навчанні учнів з ООП.

З огляду на думку вчителів, існує значний простір для покращення співпраці в інклюзивній освіті. По-перше, очевидно, що вчителі хотіли б мати більше професіоналів у своїх школах. У той же час, вони хотіли б покращити рівень співпраці як між фахівцями, які працюють у школах, так і між фахівцями та вчителями. Загалом, наші дані показують, що вчителі надають перевагу безпосередній роботі з учнями та конкретній допомозі, яка надається вчителям, а також конкретним порадам щодо навчання учнів з ООП. Загалом, вчителі хотіли б брати участь у командній роботі, яка б принесла користь усім учасникам процесу інклюзивної освіти.

Це означає, що співпраця між різними спеціалістами, які працюють з учнями із ООП, може не досягати очікуваного рівня або викликати певні труднощі. Це може включати учителів, педагогів-психологів, учителів-

дефектологів, соціальних працівників та інших спеціалістів, які спільно працюють для забезпечення успіху всіх учнів у класі.

Наші результати свідчать про те, що деякі з цих проблем пов'язані з історичними причинами, суворим розподілом праці та кордонами між вчителями-предметниками, класними керівниками, вчителями спеціальної освіти та асистентами вчителів. Вчителі-предметники часто мають розпорошений розклад, оскільки вони викладають лише один або два предмети в кожному класі. Крім того, вчителі спеціальної освіти в ЗЗСО відповідають за багато предметів, тому на практиці вони відвідують лише окремі класи під час уроків. Класні керівники та вчителі класів мають більш постійний щоденний графік, особливо коли вони проводять уроки переважно самостійно. З цієї причини дуже важливо планувати щоденний розклад і методику викладання так, щоб залишати місце для співпраці у навчанні.

Наше дослідження додає нові знання до дефіцитної літератури, яка застосовує теорію діяльності до вивчення інклюзивної освіти учнів з ООП. Дослідження поглиблює сучасне розуміння важливості співпраці та культурних змін між різними групами вчителів для просування інклюзивної освіти в загальноосвітніх класах. З теоретико-діяльнісної точки зору, інклюзивні практики викладання можна зрозуміти, якщо їх інтерпретувати в контексті історії та функціонування всієї освітньої системи. Взаємодія в класі відбувається в рамках місцевої інституційної культури та організації школи, включаючи навчальну програму та впровадження системи підтримки. Що стосується лідерства, то школам потрібно інвестувати в посилення співпраці між педагогами під час і після уроків.

2.2. Обґрунтування організаційно-педагогічних засад командної роботи фахівців в умовах інклюзії

Під час аналізу досліджень вчених, напрацювання практиків було виявлено, що терміни «організаційно-педагогічні засади», «педагогічні засади» та «організаційні засади» зазвичай розглядаються в контексті їхніх складових (принципів, передумов, умов, змісту, функцій, критеріїв). Вчені розуміють ці

визначення по-різному, виходячи з інтерпретації терміна «засади» та відповідно до об'єкта та предмета своїх досліджень.

Організаційно-педагогічні засади освітнього процесу включають різноманітні принципи та підходи, що допомагають ефективно організувати навчальний процес і забезпечувати оптимальні умови для навчання та професійного розвитку фахівців. Деякі з них: **Індивідуалізація навчання:** засада ставить на перший план індивідуальні особливості учнів, їхні темпи навчання та інтереси, щоб забезпечити оптимальний розвиток кожного учасника освітнього процесу. Індивідуалізація навчання включає в себе персоналізований підхід до навчання та розвитку кожного учня, що має особливі освітні потреби, у школі інклюзивного типу. У такому класі присутні учні з різними здібностями, інтересами та потребами, включаючи дітей із спеціальними освітніми потребами [43].

Активні методи навчання: заснована на залученні учнів до активної діяльності, де фахівці вчаться шляхом взаємодії, практичних вправ і проектів. Використання реальних ситуацій або прикладів допомагає сприйняттю інформації та аналізу проблем. Заохочення обговорення та аргументованого висловлення думок допомагає розвивати критичне мислення та вміння висловлювати свою думку. Використання комп'ютерів, планшетів та інших технологій допомагає зробити процес навчання більш захопливим та цікавим. Участь у рольових іграх дозволяє учням відчувати себе в різних ролях та ситуаціях, що сприяє розвитку їхньої соціальної та емоційної компетентності [35].

Контекстуальність: орієнтована на зв'язок між навчальним матеріалом та реальними життєвими ситуаціями, що дозволяє учасникам команди легше розуміти та застосовувати знання у практичних ситуаціях [23].

Співпраця та партнерство: заснована на співробітництві між учителями, студентами, батьками та іншими зацікавленими сторонами для створення сприятливого середовища для навчання. Ефективність педагогічної взаємодії залежить від здатності викладача встановлювати особисті контакти зі учнями та їх батьками, що дозволяє їм переконатися у своїх внутрішніх можливостях для успішного подолання труднощів у навчанні. Вміння створювати сприятливий

психологічний клімат, проявляти щирість та встановлювати атмосферу довіри сприяє задоволенню студентів від навчального процесу, що є основою організаційних засад педагогічної взаємодії під час навчання [54].

Диференціація навчання: враховує різні рівні здібностей, знань та інтересів учнів, щоб забезпечити адаптовану до їхніх потреб освіту. Це підхід у педагогіці, який передбачає адаптацію та індивідуалізацію навчального процесу залежно від потреб, здібностей, інтересів та рівня розвитку кожного учня. Основна ідея полягає в тому, що учні не є однаковими, тому їм необхідно надавати різні завдання, підходи та можливості для навчання, щоб кожен міг досягти успіху згідно зі своїми потребами та можливостями [36].

Систематичність в навчальному процесі означає організованість та послідовність засвоєння знань та вмінь учнями протягом певного періоду часу. Це один із ключових принципів ефективного навчання, який допомагає забезпечити стійке і глибоке засвоєння матеріалу і сприяє успішному навчанню. Вчителі створюють навчальні плани та програми, визначають послідовність і структуру вивчення предмету протягом навчального року [23].

Використання інноваційних технологій: використання інноваційних технологій в організаційно-педагогічному процесі передбачає впровадження новаторських і сучасних засобів, методів та підходів для оптимізації навчально-виховного процесу, підвищення ефективності навчання та розвитку учнів. Інноваційні технології можуть використовуватися як у традиційних, так і в онлайн-форматах навчання [21].

Постійне професійне самовдосконалення вчителів є важливим і необхідним аспектом сучасної педагогіки. Це процес постійного навчання, розвитку та удосконалення професійних навичок та компетенцій вчителя з метою покращення якості навчально-виховного процесу та досягнення кращих результатів учнів [23].

У ході дослідження нами розроблені методичні рекомендації учасникам командної роботи в умовах інклюзії (Додаток Б).

Висновки до розділу 2

Наше дослідження спрямоване на поглиблення сучасного розуміння важливості командної роботи та співпраці між різними фахівцями з метою вдосконалення інклюзивної освіти в загальноосвітніх класах. Це дослідження підтверджує, що інклюзивна школа не може обійтися без професійного педагогічного співробітництва.

У ході проведеного дослідження нами було визначено та обґрунтовано наступні показники командної роботи: *взаємодія і комунікація, підтримка та допомога, результативність, підвищення та удосконаленість професіоналізму*. Окрім цього, ми виявили основні засади командної роботи фахівців інклюзивної освіти, а саме: *спільна мета команди, взаємодія з батьками, спільна мета вчителів та учнів, взаємоповага в педагогічному колективі, відповідальність, взаємодія та спілкування, роль та функції, повага та рівність, гнучкість, визнання досягнень, вдосконалення та позитивний клімат*. Та рівні оцінювання сформованості показників командної роботи фахівців інклюзивних класів, а саме: *відмінний, достатній, середній і недостатній*.

За результатами проведеного опитування (анкетування) було виявлено наступні критерії: *відмінний 10% (3 чоловіка), достатній 10% (3 респондента), середній 50% (14 опитованих) та недостатній 30% (10 респондентів)*.

На основі проведеного опитування було виявлено, що середній рівень сформованості командної роботи серед фахівців інклюзивних класів переважає.

За результатами проведеного дослідження нами було визначено та обґрунтовано організаційно-педагогічні засади та методичні рекомендації учасникам командної роботи в закладах загально-середньої освіти з інклюзивною формою навчання.

До організаційно педагогічних засад ми віднесли: індивідуалізація навчання, активні методи навчання, контекстуальність, співпраця та партнерство, диференціація навчання, систематичне використання інноваційних технологій, постійне професійне самовдосконалення вчителів.

Ці засади забезпечать максимальне розкриття потенційних можливостей кожної дитини, сприятиме ефективній організації роботи з цією категорією дітей відповідно до їхніх особливостей та потреб. При цьому фахівці зможуть

створити максимально сприятливе середовище для їх розвитку, дбаючи про відповідність усіх аспектів освітнім потребам.

Фахова підтримка передбачає, що додаткові фахівці відіграють важливу роль у роботі з дитиною з особливими освітніми потребами і несуть відповідальність за її супровід. Ці спеціалісти, такі як логопеди, психологи, сурдопедагоги, реабілітологи, тифлопедагоги та інші, часто працюють поза межами навчального закладу. Вони беруть на себе відповідальність за розробку навчально-корекційних програм та виконують основну роль у реалізації цього процесу.

Основними ознаками успішної співпраці є виявлення бажання та позитивної волі всіх учасників працювати спільно для досягнення спільної мети, а також взяття на себе відповідальності за кінцеві результати та високе цінування внеску кожного учасника. Ефективна співпраця також характеризується взаємною довірою і залученням всіх учасників до вирішення проблем.

ВИСНОВКИ

За результатами проведеного дослідження можна зробити наступні висновки.

1. Організаційно-педагогічні засади командної роботи вивчали сучасні українські вчені – педагоги О. Глузман, О. Друганова, С. Золотухіна, О. Микитюк, В. Майбородова, Н. Побірченко, О. Рацул, вони наголошують на необхідності вирішення різноманітних проблем, пов'язаних з розвитком ідеї педагогічної взаємодії. Інші дослідники, такі як Н. Єлізарова, М. Фрумін, Г. Цукерман, О. Чудінова, звертають свою увагу на особливості навчальної співпраці.

2. У межах нашого дослідження ми трактуємо організаційно педагогічні засади, як основні принципи та підходи до організації та здійснення педагогічної діяльності в навчальних закладах. Вони визначають способи організації навчального процесу, взаємовідносин між всіма учасниками освітнього процесу та створення сприятливого середовища для навчання, розвитку та виховання учнів. Організаційно-педагогічні засади є важливим компонентом створення ефективної навчальної системи.

3. Під час дослідження визначено та обґрунтовано показники та рівні командної роботи фахівців інклюзивних закладів освіти до яких ми віднесли: взаємодія і комунікація, підтримка та допомога, результативність, підвищення та удосконалення професійності. Було виявлено рівні сформованості командної роботи фахівців інклюзивної освіти. А саме недостатній, середній, достатній і відмінний.

4. На констатувальному етапі дослідження нами були залучені 5 команд психолого-педагогічного супроводу (КППС) з 5 закладів загальної середньої освіти Сумської громади. У ході дослідження виявлено наступні рівні сформованості: відмінний – 10% (3 респонденти), достатній -10% (3 опитуваних), середній – 50%(14 респондентів) і недостатній 10 чоловік, що складає 30% опитуваних.

5. Ми систематизували та обґрунтували основні організаційно-педагогічні засади командної роботи команди психолого-педагогічного

супроводу в умовах інклюзії. А саме: спільна мета команди, взаємодія з батьками, спільна мета вчителів та учнів, взаємоповага в педагогічному колективі, відповідальність, взаємодія та спілкування, роль та функції, повага та рівність, гнучкість, визнання досягнень, вдосконалення та позитивний клімат.

6. Визначені нами засади забезпечать оптимальне виявлення потенційних можливостей кожної дитини та сприятимуть ефективній організації роботи з групою дітей відповідно до їхніх індивідуальних особливостей та потреб. У цьому контексті спеціалісти зможуть створити найсприятливіше середовище для їхнього розвитку, дбаючи про відповідність всім аспектам освітніх вимог.

7. Окрім цього нами було узагальнено та обґрунтовано методичні рекомендації учасникам освітнього процесу в умовах інклюзії. До яких ми віднесли:

➤ **Індивідуалізація підходу.** Звертайте увагу на індивідуальні потреби та особливості кожної особи. Розробляйте індивідуальні плани підтримки, де будуть враховані педагогічні та психологічні аспекти розвитку.

➤ **Співпраця з батьками.** Важлива роль батьків у підтримці та розвитку дітей. Забезпечуйте відкритий та конструктивний діалог з батьками, надавайте їм поради та рекомендації щодо ефективних методів підтримки вдома.

➤ **Позитивний підхід.** Спрямовуйте свою увагу на позитивні аспекти розвитку та досягнень кожної особи. Сприяйте підвищенню самооцінки та віри в власні можливості.

➤ **Розвиток соціальних навичок.** Працюйте над розвитком соціальних навичок учнів, особливо тих, хто має труднощі у спілкуванні та взаємодії з оточуючими.

➤ **Гнучкість та адаптація.** Будьте готові адаптувати свої підходи та методи до змінних потреб і ситуацій. Іноді необхідно змінити підхід, щоб досягти найкращих результатів.

➤ **Розвиток саморегуляції.** Вчіть дітей та молодь ефективно реагувати на стресові ситуації, розвивайте їх навички саморегуляції та вміння контролювати емоції.

➤ **Підтримка вчителів.** Співпрацюйте з педагогами, надавайте їм методичну допомогу щодо роботи з учнями з особливими потребами, допомагайте створювати адаптовані завдання та матеріали.

➤ **Використання інноваційних методів.** Впроваджуйте сучасні педагогічні та психологічні методики, використовуйте технології для забезпечення більш ефективної навчальної та розвивальної діяльності.

➤ **Саморозвиток.** Постійно підвищуйте свій професійний рівень, беріть участь у тренінгах, семінарах, читайте наукову літературу, що допоможе вам покращити свої навички та підходи.

➤ **Співпраця з іншими спеціалістами.** У разі потреби, співпрацюйте з психологами, логопедами, соціальними працівниками та іншими фахівцями для надання комплексної підтримки учням.

Перспективу подальшого дослідження ми вбачаємо в експериментальній перевірці запропонованих методичних рекомендацій та впровадженні їх в освітній процес закладів освіти з інклюзивним навчанням.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

2. Альохіна С. Інклюзивна освіта в Україні: здобутки, проблеми та перспективи: резюме аналітичного звіту за результатами комплексного дослідження. Київ: Європейська дослідницька асоціація. 2011.
3. Байда Л., Красюкова – Еннс О. та пр.; під заг. про. Л. Байди, О. Красюкової-Еннс. Київ : видавн. Поліграф. Центр «Київський університет», 2012. 188 с.
4. Бондар В. Інклюзивне навчання та підготовка педагогічних кадрів для його реалізації. *Науковий часопис НПУ імені М. Драгоманова*. 2011. Вип. 13, С. 14-22.
5. Гончаренко С. Методологія. Енциклопедія освіти / головний ред. Кремень В. К. : Юрінком Інтер, 2008. С. 498–500.
6. Гончаренко С. Український педагогічний словник. К. : Либідь, 1997. 376 с.
7. Гордеева А. Реабилитационная педагогіка. Парадигма, 2005. 320 с.
8. Грейліх О. Розвиток професійно важливих якостей як проблема навчання студенті впровадження взаємодії. *Гуманітарний вісник Переяслав-Хмельницького державного педагогічного університету пр. Григорія Сковороди* : наук.-теорет. Часопис. Переяслав-Хмельницький, 2003. С. 330–338.
9. Данієлс Елен Р. Залучення дітей з особливими потребами до системи загальноосвітніх класів. Львів: Товариство «Надія», 2000. 256 с.
10. Данілавічюче Е. Стратегії викладання в інклюзивному навчальному закладі: навчально-методичний посібник. К.: Видавнича група «А.С.К.», 2012. 360 с.
11. Дятленко М., Софій, О., Мартинчук, Найда Ю. Асистент учителя в інклюзивному класі: навчально-методичний посібник [Електронний ресурс] ТОВ Видавничий дім «Плеяди», 2015. 172 с. Режим доступу: http://nmcio.ippo.kubg.edu.ua/wp-content/uploads/2015/05/Assist_teacher_4_All_print.pdf
12. Єфімова С. М. Як зробити школу інклюзивною? Досвід проектної діяльності: метод. Посіб. Київ : ТОВ «Видавничий дім «Плеяди», 2012. 152 с.

13. Заєркова Н., Трейтяк А. Інклюзивна освіта від А до Я: порадник для педагогів і батьків. Київ, 2016. 68 с.
14. Закон України «Про вищу освіту» [електронний ресурс]. *Відомості Верховної Ради* (ввр), 2014. № 37/38. 2004. Режим доступу : <http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/1556-18/page>
15. Засенко В., Ярмола Н. Учні початкових класів із особливими освітніми потребами: навчання та супровід: навчально-методичний посібник. Харків: Вид-во «Ранок», 2020. 160 с.
16. Інклюзивна освіта. Підтримка розмаїття у класі: практик. Посіб. / Лорман Т., Дешплер Д., Харві Д; пер. З пров. [Електронний ресурс]. К.: СПД-ФО Парашин І.С., 2010. 296 с. Режим доступу: <http://www.ussf.kiev.ua/ieeditions/37>
17. Колупаєва А. та пр. Київ : *Директор школи. Шкільний світ*. 2011. № 10. С. 20–25.
18. Колупаєва А., Данілявічюте Е., Литовченко С. Професійне співробітництво в інклюзивному навчальному закладі: навч-метод. Посіб. Київ : вид. пр. «А.С.К.», 2012. С. 17.
19. Компанець Н., Луценко І., Коваль Л. Київ : Видавнича група «Атопол», 2018. 100 с.
20. Корецька А. Освіта як фактор морального вдосконалення і комунікативної відкритості. *Нова парадигма* : журн. Наук. пр. К. : Вид-во НПУ пр. М. Драгоманова, 2006. Вип. 59. 232 с.
21. Коць В. Інклюзивна освіта — освіта для дітей з особливими освітніми потребами. *Інформаційно-методичний вісник «Освітні горизонти»*. Луцьк, 2012. С. 33
22. Лорман Т. Сім стовпів інклюзивної освіти. *Дефектологія. Особлива дитина: навчання та виховання*. 2010. № 3. С. 3–11.
23. Луценко І., Найда Ю. Диференційоване викладання: реалізація підходу URL: <https://www.slideshare.net/ippo-kubg/ss-30566945>
24. Мартинчук О. Основи впровадження педагогіки : навч-метод. посіб. для студ. напряму підг. «Дошкільна освіта». Вид. 2-ге. Київ./ ун-т пр. Бориса Грінченка, 2011. 288 с.

25. Молчанова, О. Пащенко ; за ред. В. Олійника. Практикум педагогічної майстерності: навч. посіб. / кол. про. : Л. Сергеева: АртЕкономі, 2011. 186 с.
26. Обухівська А. Нові нормативно-правові засади в діяльності психологомедико-педагогічних консультацій. *Наукових праць «Науковий часопис НПУ імені М. Драгоманова»*. Серія 19. Корекційна педагогіка та спеціальна психологія. К.: НПУ імені М. Драгоманова, 2012. № 21. С. 395-399.
27. Паливода А. Інклюзивна освіта. Посібник для батьків. Досвід Канади: посіб. Київ. 2012. 120 с.
28. Патрикеева О., та пр./ під заг. про.. В. Шинкаренко В. Київ : ТОВ «Видавничий дім «Плеяди», 2011. 110 с.
29. Петрук М. Професійна комунікативна культура майбутніх інженерів зв'язку: навч.-метод. Посіб. Для вищ. Навч. закладів / уклад. — Полтава, 2008. 136 с.
30. Порошенко М. Інклюзивна освіта: навчальний посібник. Київ: ТОВ «Агенство «Україна», 2019. 300 с.
31. Сак Т. Індивідуальне оцінювання навчальних досягнень учнів з особливими освітніми потребами в інклюзивному класі : навч. курс і наук.-метод. Посіб. Київ : ТОВ «Видавничий дім «Плеяди», 2011. 168 с.
32. Сак Т. Особлива дитина: Від народження до 6 років: Поради батькам. К.: Літера ЛТД, 2008. 144 с.
33. Сварник М. Інклюзивна освіта в Україні і: попередній аналіз ситуації / Інклюзивна освіта. Збірник матеріалів проекту. Київ.: 2013. URL: <http://www.ussf.kiev.ua/ieeditions/31>
34. Сілявіна Ю. Здатність учнів з особливими освітніми потребами до успішної навчальної діяльності як критеріальний показник ефективності системи педагогічної реабілітації в інклюзивному освітньому середовищі школи *Науковий журнал Хортицької національної академії. Scientific Journal of Khortytsia National Academy*. (Серія: Педагогіка. Соціальна робота) : наук. Журн. Запоріжжя : Вид-во комунального закладу вищої освіти «Хортицька національна навчально-реабілітаційна академія» Запорізької обласної ради, 2019. Вип. 1(1). С. 148–158. DOI : 10.51706/2707-3076-2019-1-16

35. Софій Н. Демократична освіта – освіта без упереджень та стереотипів. *Кроки до компетентності та інтеграції в суспільство*. Київ, 2000. С. 10–14.
36. Софій, О. Онопрієнко, Ю. Найда та пр.; за заг. про. Н. М. Бібик]. К. : ТОВ «Видавничий дім «Плеяди», 2017. 206 с. Режим доступу: <http://nus.org.ua/wp-content/uploads/2017/11/NUSH-poradnyk-dlyavchytelya.pdf>
37. Стадненко Н. Методика діагностики відхилень в інтелектуальному розвитку молодших школярів. Видання друге, перероблене, доповнене. Кам'янець-Подільський: Видавець ПП Зволейко Д., 2006. 36 с.
38. Сулаєва Н., Федорович Л. Мистецькі ігри в корекційній роботі з дітьми з обмеженими психічними й фізичними можливостями: навчальний посібник. Кременчук: Християнська Зоря, 2010. 164 с.
39. Таранченко О. Діти з особливими потребами в загальноосвітньому просторі: початкова ланка. Путівник для педагогів: навч-метод. посіб. Київ, 2010. 96 с.
40. Таранченко О., Найда Ю. Диференційоване викладання в інклюзивному класі : навч-метод. Посіб. Київ : Видавнича група «АТОПОЛ», 2012. 120 с. (Серія «Інклюзивна освіта»).
41. Чайковський М. Інклюзивна компетентність як складова професійної компетентності суб'єктів навчально-виховного процесу. URL: <http://ena.lp.edu.ua/bitstream/ntb/23642/1/4-15-21.pdf>
42. Чорнобай Е., Крокер Ш., Страт Е., Красюкова-Еннс О. / за про. О. Красюкової-Еннс. Київ : Паливода А. В., 2012. 46 с.
43. Шевців З.. Основи інклюзивної педагогіки : підручник Ш 37. Київ : «Центр учбової літератури», 2016. 248 с. 42. Школа для кожного : посіб. / упорядник: Байда Л. Київ, 2015. 60 с.
44. Booth, T., Ainscow, M. (2011). *Index for Inclusion: developing learning and participation in the schools*.
45. Deppeler, J., Loreman, T., & Sharma, U. (2005). Reconceptualising specialist support services in inclusive classrooms, *Australian Journal of Special Education*, 29 (2), 117-119.

46. Journal compilation ©2008 NASEN. Published by Blackwell publishing, 9600 Garsington Road, Oxford, OX4 2DQ, UK and 350 Main St, Madlen, MA, 02148, USA.

47. Students with Disabilities, Learning Difficulties and Disadvantages. Policies, Statistics and Indicators © OECD 2007.

ДОДАТКИ

Додаток А

Опитувальник фахівця команди психолого-педагогічного супроводу

Якою є ваша посада в інклюзивному класі? (Вчитель, психолог, помічник вчителя, батько, реабілітолог і т. д.)

1. Як часто ви спілкуєтесь з іншими учасниками інклюзивного класу? (Постійно, регулярно, лише за потреби, рідко)

2. Ви оцінюєте рівень співпраці між учасниками КППС класу як: (дуже задовільний, задовільний, потребує покращення)

3. Як ви оцінюєте ефективність комунікації між вчителями, психологами, помічниками вчителів, батьками та реабілітологом? (Дуже ефективна, ефективна, потребує покращення)

4. Які інструменти або методи комунікації ви використовуєте для спілкування з іншими учасниками інклюзивного класу? (Наприклад, зустрічі, електронна пошта, месенджери, телефонні дзвінки і т. д.)

5. Чи відбуваються регулярні зустрічі або наради, щоб обговорити планування та прогрес учнів з особливими потребами? (Так, ні)

6. Чи забезпечується обмін інформацією між учасниками інклюзивного класу щодо потреб та прогресу учнів з особливими потребами? (Так, ні)

7. Чи враховується думка батьків або опікунів при прийнятті рішень щодо навчання та розвитку їхніх дітей з особливими потребами? (Так, ні)

8. Чи відчуваєте ви необхідність підтримки та допомоги у своїй професійній діяльності?

9. Чи отримуєте ви підтримку від адміністрації вашого освітнього закладу та інших учасників КППС?

10. Чи є у вашому освітньому закладі програми або заходи, спрямовані на професійний розвиток педагогічного персоналу?

11. Чи маєте ви можливість брати участь у навчальних заходах (семінари, тренінги, курси тощо) для підвищення своїх знань і навичок у педагогіці?

12. Чи успішно досягає команда спільних цілей та завдань? (так/ні).

13. Чи покращились знання та навички учнів, і чи зростають результати навчання з 34провадженням КППС?

14. Чи вважаєте Ви важливим постійно підвищувати свій професіоналізм?
(так/ні)

15. Чи отримуете ви підтримку від адміністрації вашого освітнього закладу у забезпеченні можливостей для удосконалення професіоналізму? (так/ні)

16. Чи вважаєте ви, що удосконалення професіоналізму позитивно впливає на якість вашої роботи та результати діяльності?

Додаток Б

Ми визначили та обґрунтували методичні рекомендації для учасників КППС. Це заходи, які рекомендовано для впровадження в освітній процес закладів загально-середньої освіти з інклюзивною формою навчання: взаємодія і комунікація, підтримка і допомога, результативність та удосконалення професіоналізму.

Методичні рекомендації для фахівців командного супроводу в інклюзії допоможуть вам краще впоратися з завданнями та викликами, які виникають під час роботи з особами з різними потребами.

Ось кілька порад, які можуть бути корисними.

1. **Розуміння інклюзії:** перш за все, важливо розуміти сутність інклюзії. Інклюзія спрямована на забезпечення рівних можливостей для всіх осіб, незалежно від їхніх здібностей, потреб чи особливостей.

2. **Індивідуалізація підходу:** враховуйте, що кожна особа унікальна. Підхід до кожної ситуації повинен бути індивідуальним. Важливо розуміти потреби та здібності кожної особи в команді.

3. **Створення сприятливого середовища:** забезпечте атмосферу в команді, де кожна особа відчуває себе комфортно та важливою. Створіть дружній та підтримуючий колектив.

4. **Навчання та розвиток:** допомагайте особам з різними потребами розвивати їхні здібності. Надавайте можливості для навчання та професійного зростання.

5. **Комунікація:** важливо відкрито та чітко спілкуватися з усіма членами команди. Враховуйте різні способи комунікації, які можуть бути зручними для кожної особи.

6. **Підтримка:** дотримуйтеся принципу взаємодопомоги. Підтримуйте та допомагайте один одному вирішувати завдання та труднощі.

7. **Гнучкість:** готовність адаптувати робочі процеси та методики для врахування потреб осіб з різними можливостями може сприяти покращенню продуктивності всієї команди.

8. **Культурна чутливість:** розумійте та поважайте різні культурні, етнічні та релігійні особливості членів вашої команди. Це сприятиме створенню гармонійного середовища.

9. **Ефективне вирішення конфліктів:** вивчайте методи вирішення конфліктів та намагайтеся запобігти їх виникненню в команді. Конструктивна здатність працювати разом важлива для досягнення спільних цілей.

10. **Самооцінка та покращення:** постійно оцінюйте ефективність роботи команди в сфері інклюзії. Шукайте можливості для покращення та вдосконалення своєї роботи.

Перспективу продовження дослідження ми вбачаємо в експериментальній перевірці визначених організаційно-педагогічних засад та наданих методичних рекомендацій учасникам команди ППС закладів загально-середньої освіти з інклюзивною формою навчання.

Методичні рекомендації для фахівців команди психолого-педагогічного супроводу мають на меті забезпечити ефективну підтримку і розвиток осіб з різними потребами, зокрема дітей з особливими освітніми потребами, учнів з емоційними та соціальними труднощами, а також забезпечити сприятливий психологічний та педагогічний середовище в навчальних закладах. Ось кілька методичних рекомендацій для фахівців команди психолого-педагогічного супроводу:

Індивідуалізація підходу. Звертайте увагу на індивідуальні потреби та особливості кожної особи. Розробляйте індивідуальні плани підтримки, де будуть враховані педагогічні та психологічні аспекти розвитку.

Співпраця з батьками. Важлива роль батьків у підтримці та розвитку дітей. Забезпечуйте відкритий та конструктивний діалог з батьками, надавайте їм поради та рекомендації щодо ефективних методів підтримки вдома.

Позитивний підхід. Спрямовуйте свою увагу на позитивні аспекти розвитку та досягнень кожної особи. Сприяйте підвищенню самооцінки та віри в власні можливості.

Розвиток соціальних навичок. Працюйте над розвитком соціальних навичок учнів, особливо тих, хто має труднощі у спілкуванні та взаємодії з оточуючими.

Гнучкість та адаптація. Будьте готові адаптувати свої підходи та методи до змінних потреб і ситуацій. Іноді необхідно змінити підхід, щоб досягти найкращих результатів.

Розвиток саморегуляції. Вчіть дітей та молодь ефективно реагувати на стресові ситуації, розвивайте їх навички саморегуляції та вміння контролювати емоції.

Підтримка вчителів. Співпрацюйте з педагогами, надавайте їм методичну допомогу щодо роботи з учнями з особливими потребами, допомагайте створювати адаптовані завдання та матеріали.

Використання інноваційних методів. Впроваджуйте сучасні педагогічні та психологічні методики, використовуйте технології для забезпечення більш ефективної навчальної та розвивальної діяльності.

Саморозвиток. Постійно підвищуйте свій професійний рівень, беріть участь у тренінгах, семінарах, читайте наукову літературу, що допоможе вам покращити свої навички та підходи.

Співпраця з іншими спеціалістами. У разі потреби, співпрацюйте з психологами, логопедами, соціальними працівниками та іншими фахівцями для надання комплексної підтримки учням.

Пам'ятайте, що ваша робота є важливим елементом створення сприятливого та інклюзивного середовища для розвитку всіх осіб у навчальних закладах.

Анотація

Актуальність теми. Інклюзивна освіта в Україні стала однією з пріоритетних сфер у системі освіти, оскільки спрямована на забезпечення рівних можливостей для всіх дітей та молоді, включаючи тих, хто має особливі освітні потреби (ООП). Війна, яка триває в нашій країні, наклала свій відбиток, який негативно впливає на освітній процес. Тому важливим є здійснення командної роботи фахівців закладів освіти, зокрема – закладів освіти з інклюзивною формою навчання.

У даному дослідженні ми розглядаємо організаційно-педагогічні аспекти командної роботи в контексті інклюзивної освіти. Для здійснення злагодженої, висококваліфікованої командної роботи потрібно дотримуватися певних організаційно-педагогічних засад.

Мета дослідження – теоретично обґрунтувати та експериментально перевірити організаційно-педагогічні засади командної роботи фахівців в умовах інклюзії.

Для реалізації поставленої мети визначено наступні **завдання**:

1. З'ясувати ступінь розробки досліджуваної проблеми у загальній та спеціальній психолого-педагогічній літературі.
2. Визначити та обґрунтувати показники командної роботи фахівців психолого-педагогічного супроводу.
3. Експериментально дослідити рівні сформованості показників командної роботи фахівців в умовах інклюзії.
4. Систематизувати та обґрунтувати організаційно-педагогічні засади командної роботи фахівців в умовах інклюзії.
5. Розробити методичні рекомендації учасникам освітнього процесу в умовах інклюзії.

Для реалізації поставлених завдань, досягнення мети дослідження були використані наступні **методи**:

теоретичні: аналіз, систематизація, порівняння та узагальнення різних поглядів на досліджувану проблему в галузі загальної, спеціальної та

інклюзивної освіти з метою визначення та обґрунтування експериментальної методики дослідження.

Ключові слова: інклюзивна освіта, командна робота, особливі освітні потреби, організаційно-педагогічні засади.