

лексії, а також працювати над власною «Я-концепцією»); 3) стимулювання розвитку в дітей цінностей пізнання власної особистості; 4) допомога дітям, які навчаються в інклюзивних класах, у набутті впевненості в собі, а також переконань в тому, що вони є рівноцінними та повнозначними учасниками освітнього процесу.

Для успішної роботи з дітьми з особливими освітніми потребами вчитель інклюзивного навчання, асистент учителя повинні знати причини їхнього відставання, усвідомлювати необхідність у процесі формування знань і вмінь, опиратися на менш ушкоджені або збережені ланки їхньої особистості, вміти одночасно і допомагати, і вимагати, бути лагідними і рішучими, фіксувати увагу не на промахах і помилках, а на досягненнях, проявляти оптимізм і підтримувати віру у можливості дитини [2].

Педагогу важливо володіти вміннями та навичками психолого-педагогічної взаємодії з дітьми з особливими освітніми потребами в умовах інклюзивного навчання. Однак компетентність вчителя визначається не лише обізнаністю у проблемах інклюзії, але й і готовністю переосмислювати нові підходи та напрямки роботи з дітьми з

ООП, які навчаються в інклюзивних класах, а відтак, розширювати арсенал практичних заходів, спрямованих на розвиток особистісного потенціалу цієї категорії школярів.

Використані джерела

1. Бондар В. Освіта дітей з особливими потребами: пошуки та перспективи [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://WWW.-fl-life.com.ua/inclusion/?page_id=454.

2. Гаяш О.В. Поради вчителям щодо навчання дітей з особливими освітніми потребами у класі з інклюзивними навчанням: Методичні рекомендації. – Ужгород: Інформаційно-видавничий центр ЗІППО, 2014. 108 с.

3. Колупаєва А.А. Інклюзивна освіта: від інтегрування у школі – до інтегрування у суспільство // Формування готовності педагогічних працівників до роботи з дітьми з особливими потребами в умовах інклюзивного навчання: тематичний збірник праць / упоряд. А.А.Волосюк, Н.А.Басараба; С.С.Козловська; за заг. Редакцією А.О.Лавренчука. – Рівне: РОІППО, 2014.С. 5-14.

Лариса КАРЧЕВСЬКА,
директор КЗ «Кунівський ліцей Плужненської сільської ради»

Управлінська компетентність керівника ЗЗСО в організації інклюзивного навчання

Кожна дитина має право на рівний доступ до якісної освіти незалежно від статі, національності, особливих потреб. Інклюзивність — це включення всіх в систему освіти незалежно від їх фізичних, фізіологічних або інших особливостей. Попри декларацію цих засад, інклюзивне навчання дуже часто викликає нерозуміння у педагогів, батьків, учнів. І тому надважливим є створення у закладі таких умов, які б задовольняли всіх учасників освітнього процесу. Головну роль, беззаперечно, грає думка і позиція керівника закладу, який має згуртувати навколо реалізації інклюзивного навчання у закладі і педагогів, і учнів, і батьків. Директор відіграє ключову роль у створенні інклюзивного середовища, де всі учні, незалежно від їхніх особливостей, можуть повноцінно навчатися та розвиватися.

Отож, як може з'явитися інклюзивний клас? За заявою батьків заклад зобов'язаний створити інклюзивний клас в обов'язковому порядку. Дитина може прийти у перший клас з особливими потребами, а можуть особливі освітні потреби в учня бути виявлені під час освітнього процесу. Коли зусиль закладу освіти недостатньо, керівник закладу рекомендує батькам звернутися до ІРЦ для проведення комплексної психолого-педагогічної оцінки розвитку особи. Керівнику закладу, педагогам потрібно знайти такі слова, пояснення батькам, щоб у них не виникав страх, сором, що з їхньою дитиною щось не так, чи не впаде на заклад якась тінь, що є інклюзія. На підставі висновку, складеного фахівцями ІРЦ, з урахуванням

виявлених у учня особливих освітніх потреб, організують психолого-педагогічний супровід, корекційну роботу тощо

На цьому етапі знання керівником закладу освіти нормативно-правової бази щодо організації ІОС — запорука реалізації усіх необхідних для цього кроків та налагодження якісного освітнього процесу. Орієнтація в законодавстві підсилює узгодженість дій, планування, контроль результатів, а також є беззаперечним захистом від дискримінації, упередженого ставлення до учня з особливими освітніми потребами, некомпетентних розпоряджень чи намірів тощо

Поняття інклюзії потребує формування середовища, участі всіх учасників освітнього процесу, а головне — якісного менеджменту і планування. Безумовно, умовою створення інклюзивного середовища є учні, яким потрібна підтримка, готовність решти учнів підтримувати дітей з ООП, а також підготовлений персонал і батьки та інші активні партнери-учасники процесу впровадження інклюзії в освіті. І не менш важливою умовою є наявність достатнього фінансування та доступної інформаційної, матеріально-технічної бази та інфраструктури.

Переваги інклюзивного навчання:

- Для дітей з ООП. Інклюзивне навчання дає можливість дітям з ООП навчатися та розвиватися в середовищі однолітків, що сприяє їхній соціалізації, самореалізації та кращій підготовці до дорослого життя.

- Для дітей без ООП. Інклюзивне навчання спрямовує дітей

створення інклюзивного освітнього прототипу

до емпатії, толерантності та прийняття людей з особливостями. Це робить їх більш людяними та готовими до життя в різноманітному світі.

- Для закладу. Інклюзивне навчання робить заклад більш відкритим та інноваційним. Це сприяє підвищенню його іміджу та привабливості для нових учнів.

Роль директора у цьому процесі 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 школи (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 тощо). Напряму руху закладу до інклюзії має бути представлений також і в стратегії розвитку закладу, зокрема в місії, візії та цілях, а також в освітній програмі, річному плані роботи закладу.

Роль директора школи в цьому процесі є критичною, оскільки він відповідає за створення такого середовища, де кожен учень, незалежно від своїх особливостей і потреб, може отримати якісну освіту

Основні завдання директора закладу:

- Розробка плану впровадження інклюзивного навчання. На основі аналізу потреб формування плану дій для впровадження інклюзивної освіти в закладі, визначення конкретних цілей, стратегії та ресурсів, необхідних для досягнення успіху

- Створення команди. Директор має сформувати команду фахівців, які будуть готові працювати з дітьми з особливими освітніми потребами (ООП). До команди можуть входити вчителі, асистенти вчителів, психологи, логопеди, дефектологи, соціальні педагоги та інші фахівці.

- Аналіз потреб. Провести оцінку потреб учнів і дослідити, які особливі потреби та можливості вже є в школі. Це може включати огляд інформації про стан здоров'я, індивідуальні особливості, освітній рівень тощо.

- Забезпечення ресурсів. Директор має подбати про те, щоб заклад мав усі необхідні ресурси для інклюзивного навчання. Це можуть бути спеціальні навчальні матеріали, адаптовані програми, обладнання для безбар'єрного доступу тощо

- Навчання та підтримка персоналу. Директор має спрямувати педагогічний персонал на підвищення кваліфікації з питань інклюзивної освіти. Потрібно, щоб усі вчителі розуміли принципи інклюзії та могли ефективно працювати з дітьми з ООП.

- Співпраця з батьками. Директор має налагодити співпрацю з батьками дітей з ООП. Істотним є те, щоб батьки відчували себе партнерами закладу та брали активну участь у навчанні та розвитку своїх дітей.

- Створення інклюзивного середовища. Директор має створити в закладі атмосферу прийняття та поваги до різноманітності. Це передбачає боротьбу з дискримінацією та булінгом, а також формування толерантного ставлення до всіх учнів.

- Моніторинг і оцінювання: Директор повинен забезпечити систематичний моніторинг і оцінювання ефективності інклюзивного навчання в закладі. Це допоможе виявити успіхи та проблемні аспекти, які потребують подальшого вдосконалення

Ці кроки можуть служити основою для впровадження інклюзивного навчання в закладі, проте важливо також бути гнучкими та готовими до адаптації під конкретні потреби та умови закладу

Важким чинником є створення ефективної, дієвої команди психолого-педагогічного супроводу, групи однодумців, фахівців індивідуального супроводу дитини з особливими освітніми потребами, до якої входять як працівники закладу (адміністрація, педагоги, асистент вчителя, психолог тощо), так і батьки дитини та залучені фахівці (асистент дитини, медпрацівник та ін.). Команда супроводу розробляє індивідуальну програму розвитку дитини, забезпечує її реалізацію та моніторить результати.

Важким є налагодження співпраці між педагогами та асистентом. Учителі й асистенти досягнуть успіху, якщо будуть планувати уроки спільно. Керівництво закладу має призначати час для регулярних зустрічей між учителями і асистентами протягом навчального року, щоб проводити спільне планування, обмінюватись інформацією, обговорювати конкретні ситуації. Одним із основних завдань команди психолого-педагогічного супроводу є складання індивідуальної програми розвитку. Для цього необхідно використати інформацію з комплексної оцінки дитини, наданої ІРЦ, а також спостереження у перші два тижні в закладі, повідомлення від батьків. Індивідуальна програма розвитку учня з ООП має переглядатися впродовж року: у кінці першого семестру, у кінці другого семестру тощо.

Навчання у класі дітей з ООП не передбачає зміну освітньої програми чи навчальних планів. Водночас, коли індивідуальні особливості дитини з ООП цього потребують, команда супроводу адаптує або модифікує навчальну програму і розробляє індивідуальний навчальний план для дитини. Усі засідання команди протоколюються і вводяться разом з індивідуальною програмою розвитку на портал "Україна. Інклюзія. Система автоматизації роботи інклюзивно-ресурсних центрів".

Для запровадження посади асистента вчителя директор має звернутись до місцевого органу управління освітою, у разі відсутності – до засновника із письмовим поданням про введення посади асистента вчителя (з розрахунку 1 ставка на кожен інклюзивний клас) та годин для проведення корекційно-розвиткових занять відповідними фахівцями, (практичним психологом, логопедом, дефектологом, реабілітологом).

Потужним інструментом для просування інклюзивної освіти та формування інклюзивного середовища може стати сайт закладу. Важливо, щоб інформація про інклюзію на сайті закладу була:

- Доступною та зрозумілою для всіх.
- Актуальною та оновленою.
- Позитивною та надихаючою.

Важко пам'ятати, що інклюзивне навчання – це не просто процес, а ціла культура. Створення інклюзивного середовища потребує часу, зусиль та співпраці всіх учасників освітнього процесу.

Використані джерела

1. Білик, Н. І. (2023). Управлінська компетентність керівника ЗЗСО у створенні умов для інклюзивного навчання. *Імідж сучасного педагога*, (6(213)), 58–66. [https://doi.org/10.33272/2522-9729-2023-6\(213\)-58-66](https://doi.org/10.33272/2522-9729-2023-6(213)-58-66)
2. Кравчук, О., & Шелепко, Г. (2022). Організація інклюзивного навчання у системі управління діяльністю в закладі освіти. *Психолого-педагогічні проблеми сучасної школи*, (1(7)), 165–171. [https://doi.org/10.31499/2706-6258.1\(7\).2022.261222](https://doi.org/10.31499/2706-6258.1(7).2022.261222)
3. Як організувати якісне інклюзивне навчання – поради для директора школи <http://surl.li/uagah>
4. Якісне інклюзивне навчання: to do list для директора школи <http://surl.li/uagav>