



УДК 37.08:373.0(477)

TO THE ISSUE OF FORMING INCLUSIVE COMPETENCE OF FUTURE HEADS OF GENERAL SECONDARY EDUCATION INSTITUTIONS
ДО ПИТАННЯ ФОРМУВАННЯ ІНКЛЮЗИВНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ МАЙБУТНІХ КЕРІВНИКІВ ЗАКЛАДІВ ЗАГАЛЬНОЇ СЕРЕДНЬОЇ ОСВІТИ

Stetsenko N.M. / Стеценко Н.М.

с.р.с., ass. prof. / к.пед.н., доц.

ORCID: 0000-0002-9802-6529

Pavlo Tychyna Uman State Pedagogical University,
Uman, Sadova, 2, 20300Уманський державний педагогічний університет імені Павла Тичини,
Умань, Садова, 2, 20300

Анотація. В роботі розглядається питання формування інклюзивної компетентності майбутніх керівників закладів загальної середньої освіти. Визначено, що формуванню інклюзивної компетентності у майбутніх менеджерів освітнього закладу сприяє активне застосування Інтернет-технологій, які використовуються не лише для здобуття освіти за спеціальністю, а й орієнтуються на ті цілі, які повинен буде реалізувати випускник закладу вищої освіти (ЗВО): компенсаційні, комунікаційні та дидактичні. У роботі деталізовано завдання, які повинен виконувати майбутній керівник закладу освіти та описано конкретні приклади організації навчальної роботи студентів у процесі оволодіння освітньою програмою «Управління закладом освіти». Зокрема, студенти розв'язують завдання щодо облаштування шкільних приміщень з урахуванням інклюзивного підходу, визначення послідовності дій при роботі з дітьми з особливими освітніми потребами, розробки індивідуальної програми розвитку тощо.

Дослідження проблеми формування інклюзивної компетентності майбутнього керівника закладу освіти дало змогу визначити коло завдань, які він має виконувати: створення доступного та справедливого середовища; реалізація принципів рівності та справедливості; розвиток культури взаєморозуміння та поваги; забезпечення розвитку всіх учнів; вирішення конфліктів та труднощів; управління кадрами та розвиток педагогічного персоналу; розробка та впровадження політик інклюзії; забезпечення партнерства з батьками та громадою тощо.

Ключові слова: інклюзивна компетентність, керівник закладу освіти, інклюзивне освітнє середовище, компетентнісний підхід.

Професійна підготовка майбутніх керівників закладів загальної середньої освіти (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, які використовуються не лише для здобуття освіти за спеціальністю, а й орієнтуються на ті цілі, які повинен буде реалізувати випускник закладу вищої освіти (ЗВО): компенсаційні, комунікаційні та дидактичні.

Реалізація компенсаційних цілей передбачає 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.

Реалізація комунікаційних цілей передбачає використання допоміжних приладів і програмного забезпечення, альтернативних форм зв'язку, що полегшують або уможливають комунікацію у більш зручний спосіб, специфічний для кожного виду функціонального обмеження.

В інклюзивній освіті, де різноманітність учнів визнається та підтримується, важливо визначити дидактичні цілі, щоб забезпечити оптимальні умови навчання для всіх дітей. Дидактичні цілі сприяють диференціації, задоволенню індивідуальних потреб, особистісному розвитку дітей з особливими освітніми 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 [2];

- вивчати передові практики, підтримувати їх впровадження для оптимального та ширшого використання ІКТ в здійсненні інклюзивної освіти [3];

- 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 щодо облаштування шкільних приміщень 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.

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 щодо визначення послідовності дій при організації роботи з дітьми-аутистами. Потрібно розписати 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.

Загалом, варто зазначити, що інклюзивна компетентність для керівників є стратегічно важливою, оскільки вона сприяє розвитку сучасної освітньої системи, що враховує та підтримує всіх учнів.

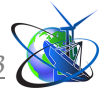
Інклюзивна компетентність є необхідною для досягнення численних цілей та вирішення завдань: створення доступного та справедливого середовища; реалізація принципів рівності та справедливості; розвиток культури взаєморозуміння та поваги; забезпечення розвитку всіх учнів; вирішення конфліктів та труднощів; управління кадрами та розвиток педагогічного персоналу; розробка та впровадження політик інклюзії; забезпечення партнерства з батьками та громадою.

З огляду на широке коло завдань, які повинен вирішувати менеджер освіти, вважаємо, що питання його інклюзивної компетентності надзвичайно важливе. Сьогодні лідери закладів освіти повинні не тільки володіти звичайними управлінськими та педагогічними навичками, але й мати розвинуту інклюзивну компетентність. Ця компетентність стає ключовою у забезпеченні доступної, справедливої та ефективної освіти для всіх учнів. Менеджер освіти має вміти створювати середовище, де різноманіття вважається силою, а не перешкодою, де кожен учень може розкривати свій потенціал.

Література:

1. Абетка для директора. Рекомендації до побудови внутрішньої системи забезпечення якості освіти у закладі загальної середньої освіти. URL: <https://bit.ly/3mXpZKo>.
2. Ткачук Г. В. Особливості підготовки мультимедійного навчального матеріалу засобами середовища Prezi. Проблеми підготовки сучасного вчителя: збірник наукових праць УДПУ. 2015. Вип. 11. Ч.1. С.87-92.
3. Ткачук Г. В. Інтеграція онлайн-засобів змішаного навчання при вивченні інформатики. Збірник наукових праць [Херсонського державного університету]. Педагогічні науки. 2018. Вип. LXXXI. Том 1. С.244-248.
4. Ткачук Г. В. Методика використання освітніх веб-ресурсів у процесі підготовки майбутніх учителів інформатики: Монографія. Умань: Видавець "Сочінський", 2011. 171 с.

Abstract. The paper investigates the issue of forming inclusive competence of future managers of general secondary education institutions. It has been determined that the formation of inclusive competence in future managers of an educational institution is facilitated by the active use of Internet technologies, which are used not only to obtain education in the specialty, but also focus on the goals that a graduate of a higher education institution (HEI) will have to realize: compensatory, communication and didactic. The paper details the tasks to be performed by the future head of an educational institution and describes specific examples of the organization of students' academic work in the process of mastering the educational program "Management of an Educational Institution". In particular, students solve tasks related to the arrangement of school



premises taking into account an inclusive approach, determining the sequence of actions when working with children with special educational needs, developing an individual development program, etc.

The study of the problem of forming the inclusive competence of the future head of an educational institution made it possible to determine the range of tasks that he or she should perform: creating an accessible and fair environment; implementing the principles of equality and justice; developing a culture of mutual understanding and respect; ensuring the development of all students; resolving conflicts and difficulties; human resources management and development of teaching staff; developing and implementing inclusion policies; ensuring partnership with parents and the community, etc.

Key words: *inclusive competence, head of an educational institution, inclusive educational environment, competence-based approach.*

Стаття надіслана: 13.01.2024 р.

© Стеценко Н.М.