УДК 37.013.41

https://doi.org/10.33296/2707-0255-14(27)-06

Катерина СКРИПКА
аспірант ДЗВО «Університет менеджменту освіти» НАПН України,
головний спеціаліст відділу інституційного аудиту управління Державної служби якості освіти у Харківській області
ORCIDiD: 0000-0002-8325-2830
e-mail: skripka.ks21@gmail.com

МОДЕЛЬ ФОРМУВАННЯ ГОТОВНОСТІ КЕРІВНИКІВ ЗАКЛАДІВ ЗАГАЛЬНОЇ СЕРЕДНЬОЇ ОСВІТИ ДО ВПРОВАДЖЕННЯ ІНКЛЮЗИВНОГО НАВЧАННЯ НА АДАПТИВНИХ ЗАСАДАХ

Анотація. У статті аналізується визначення понять «моделювання» та «модель», окреслено основні етапи побудови наукової моделі. Акцентується увага на необхідності розроблення ефективної моделі інклюзивної освіти, бо всі діти мають навчатися разом, незалежно від відмінностей, що існують між ними. Зазначається, що створення такої моделі можливе при інтеграції зусиль усіх суб'єктів освітнього процесу. Робиться наголос на тому, що керівник закладу загальної середньої освіти має сприяти інтеграції здобувачів з особливими потребами у звичайні класи і враховувати їхні можливості, застосовуючи різні види та темпи навчання. Зазначається, що для вирішення вказаного питання доцільно застосовувати метод моделювання. Розкриваються поняття «конструкти» і «концепти», а також такі типи моделювання, як системне й імітаційне. Формування організаційної здатності керівника до впровадження в закладі загальної середньої освіти адаптивного інклюзивного навчання визначається у статті як динамічний синтез попереднього досвіду та наявної інформації в адаптивну інтеграційну модель. Саме тому автором запропонована структурна модель формування готовності керівників закладів загальної середньої освіти до впровадження інклюзивного навчання на адаптивних засадах. Визначено мету, завдання, наукові підходи, компоненти, форми та умови реалізації розробленої моделі. Розглянуто основні блоки моделі: концептуально-цільовий, мотиваційний, змістовий, процесуальний та результативний. Дана сутнісна характеристика концептуально-цільового блоку, що базується на системному, діяльному, компетентнісному та особистісно

© Українська інженерно-педагогічна академія
© ГО «Школа адаптивного управління соціально-педагогічними системами»
© Скрипка К.

орієнтованому підходах. Показано, що мотиваційний блок включає сукупність стійких мотивів, адаптивний підхід до організації спільної діяльності різних категорій дітей; адаптацію освітньої інформації до потреб здобувачів освіти та створення освітньо-методичної бази для підвищення зацікавленості здобувачів освіти з різними освітніми потребами. Змістовий блок розкриває зміст готовності керівника до впровадження інклюзивного навчання на адаптивних засадах. Процесуальний блок визначає етапи дослідження, форми взаємодії, методи і технології формування готовності керівників закладів загальної середньої освіти до впровадження інклюзивного навчання на адаптивних засадах. Результативний блок вміщує критерії сформованості та рівні цієї готовності.

Для подальшого дослідження визначено обґрунтування та реалізація педагогічних умов формування готовності керівників закладів загальної середньої освіти до впровадження інклюзивного навчання на адаптивних засадах.

Ключові слова: модель, моделювання, готовність, інклюзивне навчання, діти з особливими освітніми потребами, адаптивні засади.

Постановка проблеми. Сучасні інновації в освіті пов’язані з визнанням демократичних цінностей, що ґрунтуються на дотриманні прав і свобод особистості без ідентифікації її з фізичними та психічними особливостями. З кожним роком збільшується зацікавленість ідеєю інтеграції дітей з особливими освітніми потребами (ООП), яка набуває все більшого інтересу. Нагальним завданням сьогодення є розроблення ефективних моделей інклюзивної освіти для успішного навчання «особливих» дітей в закладах загальної середньої освіти. Для створення автентичного інклюзивного освітнього простору в закладах освіти керівникам разом із педагогами, батьками необхідно докласти цілеспрямованих зусиль для забезпечення успішного навчання дітей з ООП, які хочуть жити нормальним життям [3, с.128].

Основними постулатами інклюзивного навчання (ІН) є наступні: діти повинні вчитися разом якомога більше незалежно від того, які труднощі чи розбіжності вони мають між собою; забезпечити якісну освіту для всіх шляхом розробки відповідних навчальних програм, методів викладання, організаційних заходів, ресурсів і партнерств; діти з ООП повинні

© Українська інженерно-педагогічна академія
© ГО «Школа адаптивного управління соціально-педагогічними системами»
© Скрипка К.

отримувати всю необхідну додаткову підтримку для забезпечення їхнього успіху в освітньому процесі; керівники закладів загальної середньої освіти (ЗЗСО) мають визнавати і враховувати різноманітні потреби своїх учнів, узгоджуючи тип і темп навчання. Результатом перелічених вище позицій має бути сформована готовність директорів до впровадження ІН в ЗЗСО. У цьому відношенні питання дійсно визнано вимогою часу, але ще не стало предметом управлінської рефлексії. Водночас проєктування освітньої роботи керівників ЗЗСО вимагає дослідження принципів, які не можуть бути зведені до заздалегідь встановлених моделей особистості, а теоретичне обґрунтування моделей, які працюють адаптивно, є нагальною потребою.

Виклад основного матеріалу. Ми вбачаємо, що у створенні моделі готовності керівників ЗЗСО до впровадження ІН на адаптивних засадах доцільно використовувати метод моделювання. М. Ярмаченко вважає метод моделювання основою всіх методів наукового дослідження. Теоретичні використовують різноманітні символічні та абстрактні моделі, експериментальні використовують предметні моделі. Слово «модель» походить від латинського modulus – міра, зразок і широко використовується в різних сферах. Модель – це об’єкт, який замінює оригінал і відображає найважливіші риси та характеристики оригіналу для даного дослідження, поставленої та обраної систем гіпотез. Процес моделювання передбачає певні алгоритми, які включають вивчення об’єкта, поведінки структурних елементів моделі, їх функції в конкретних умовах створення, узагальнення, висновки про поведінку моделі та перехід від моделі до об’єкта дослідження.

При побудові моделі використовуються конструкти та концепти. Конструкти – це поняття, які можуть бути визначені дослідником і виміряні за допомогою певної кількості індикаторів. Концепт – це загальне твердження, сформоване за допомогою конструктів. Метою моделювання є створення моделі реального

© Українська інженерно-педагогічна академія
© ГО «Школа адаптивного управління соціально-педагогічними системами»
© Скрипка К.

об’єкта, який є частиною дійсності. Предмет моделювання – це частина об’єкта моделювання, його окремі якості або сукупність якостей. Тому об’єкт може мати низку моделей, заснованих на різних рівнях наукової доказовості, таких як повнота і послідовність відображення.

У своїх наукових дослідженнях В. Маслов називає моделювання конструктивно-проєктною, аналітико-синтетичною діяльністю на основі переробки існуючої інформації, процесом творчого призначення, функція якого полягає у відображенні об’єкта в цілому, або його складових, які визначають функціональну спрямованість [4, с.150].

На думку Г. Бачинського, найбільш перспективним моделюванням для використання в управлінні готовності керівника ЗЗСО до впровадження ІН, є системне моделювання – представлення об’єктів різної природи у вигляді системи взаємопов’язаних елементів; імітаційне моделювання – це побудова моделей і проведення в них експериментів для того, щоб зрозуміти поведінку системи та оцінити різні стратегії для забезпечення функціонування цієї системи. Порівняно з іншими методами моделювання дає можливість розглянути більше альтернатив, що дозволяє точніше спрогнозувати наслідки певних управлінських рішень і дає можливість уникнути небажаних наслідків та посилити позитивні ефекти.

Тому формування готовності керівника ЗЗСО до впровадження ІН на адаптивних засадах розглядається нами як концептуальна модель, що є динамічним синтезом наявної інформації та попереднього досвіду. Аналізуючи вищезазначене, вважаємо, що метод моделювання дозволяє цілісно дослідити процес формування готовності керівників ЗЗСО до впровадження ІН на адаптивних засадах, не лише з точки зору окремих його елементів, а взаємозв’язків між ними під різними кутами зору.

Презентуємо розроблену «Модель готовності керівників закладів загальної середньої освіти до впровадження інклюзивного навчання на адаптивних

© Українська інженерно-педагогічна академія
© ГО «Школа адаптивного управління соціально-педагогічними системами»
© Скрипка К.

засадах». Ефективність інклюзії доведена численними дослідженнями, але вони мають теоретичну спрямованість. Ми пропонуємо модель, що має практичне значення для всіх учасників освітнього процесу. У цій моделі формулюються і застосовуються конкретні рішення і дії, які гарантують, що кожен може брати участь у суспільному житті на рівних засадах. Створена нами модель є проекцією результатів, які в ідеалі існують, але в реальності мають бути отримані в ході експериментальних досліджень (рис.1). Таке схематичне зображення підкреслює взаємозалежний процес кожного блоку моделі, тобто взаємозалежність цілей, завдань, методологічних підходів та принципів.

Метою реалізації запропонованої нами моделі є формування готовності керівників ЗЗСО до впровадження ІН на адаптивних засадах. Як зазначено в Концепції Нової української школи, кожна дитина має право якісну освіту та інші послуги за місцем проживання, а держава зобов`язана їх забезпечити. Крім того, інклюзивна освіта має багато переваг для батьків, вчителів і суспільства в цілому. Інклюзивна освіта – це безперервний процес виявлення та подолання перешкод на шляху до найбільш значущої участі всіх учасників освітнього процесу, включаючи керівників шкіл, учителів, учнів та їхніх батьків, а також широку громадськість.

В основу побудови моделі покладено сучасні методологічні підходи, які, відповідно до її цілей, відповідають специфіці проблеми, що вирішується. Серед методологічних слід відзначити системний, діяльнісний, компетентнісний, особистісно-орієнтований підходи та загальнометодологічні принципи, які сприяють інтеграції необхідної сукупності знань та дослідженню закономірностей формування готовності керівника закладу ЗЗСО до адаптивного впровадження ІН.



© Українсь истемами»
© ГО «Шко
© Скрипка

Рис. 1 Модель формування готовності керівника закладу загальної середньої освіти до впровадження інклюзивного навчання в умовах методичної служби

Аналіз педагогічної літератури та досліджень дозволив умовно визначити принципи цієї моделі. Під принципами розуміють певну систему сукупності основних положень, що визначають зміст, форму та методи управління, дотримання яких забезпечує їх ефективність. В. Маслов виділяє методологічні та організаційні принципи. На методологічному рівні модель, яку ми досліджуємо,

© Українська інженерно-педагогічна академія
© ГО «Школа адаптивного управління соціально-педагогічними системами»
© Скрипка К.

визначається такими принципами: наукових характер, характеризується розробкою цілей, відбором змісту, методів і форм управління та враховує сучасні наукові досягнення; системність, розглядає проблему як картину однієї із взаємозалежних частин і полягає в повноті вимог до змісту, засобів і результатів управління. Крім того, контроль за діяльністю має бути систематичним і регулярним. Це пов'язано з тим, що лише такі засоби контролю навчають працювати щоденно і базуються на розумінні особливостей когнітивної діяльності. Діагностичність вимагає постановки управлінських цілей управління, які гарантують контроль за досягненням конкретних цілей [3, с.125].

Організаційний рівень моделі дослідження включає такі принципи: підготовка – наявність у керівника мотиваційно-ціннісного ставлення до професійної діяльності, володіння ефективними способами й засобами досягнення освітніх цілей; послідовність означає засвоєння матеріалу таким чином, щоб кожен новий елемент був логічно пов'язаний з наступним, а активність - продуктивне і позитивне ставлення управлінців до предмета вивчення; професійна мобільність – це швидке оволодіння новими видами діяльності та переключення на інші види діяльності; зв'язок теорії з практикою базується на об'єктивній закономірності пізнавальної діяльності: від живого споглядання до абстрактного мислення і від нього до практики. Практика є рушійною силою пізнання і критерієм перевірки достовірності пізнавальної діяльності. Таким чином методологічні та організаційні принципи, описані вище, складають основу моделі, без якої вона не може бути побудована.

Теоретико-методологічні засади розробки концептуальної моделі складаються з таких блоків: концепція та цілі, мотивація, зміст, процедури та результати.

І Концептуально-цільовий блок визначає внутрішню сутність і зміст формування готовності керівників ЗЗСО до впровадження ІН на адаптивних

© Українська інженерно-педагогічна академія
© ГО «Школа адаптивного управління соціально-педагогічними системами»
© Скрипка К.

засадах. Цей блок включає системний підхід (В. Афанасьєв, [1, с.3]; В. Маслов [6, с.3]; Л. Карамушка [7]; Г. Єльникова [2, с.125]); діяльнісний підхід (М. Вебер, М. Каган, Д. Ельконін; особистісно-орієнтований підхід (Е. Бондаревська, В. Ільїн, М. Кларін, В. Сєріков) та компетентнісний підхід.

Сьогодні теорія систем претендує на статус самостійної теоретичної науки під назвою «системні дослідження» або «загальна теорія систем». На думку науковців, системне бачення в управлінні дозволяє керівникам ЗЗСО найбільш повно дослідити готовність до впровадження ІН в адаптивному режимі та здійснити достовірний аналіз і синтез. Одне з ключових понять системного підходу – «системи». Існує кілька визначень поняття «система» з різним ступенем спільності. Наприклад, Р. Фатхундінов зазначає, що «система – це цілісний комплекс взаємопов'язаних компонентів, які мають особливу єдність із зовнішнім середовищем і є підсистемами систем вищого порядку» [8]. У сучасній науці існує безліч підходів до визначення сутності поняття системи. Як порядок, зумовлений правильним, систематичним розташуванням і взаємозв'язком частин чогось, або як форма чи структура якоїсь організації, або як сукупність будь-яких елементів, одиниць чи частин, об'єднаних спільною, або як будова чи структура, що становить єдність закономірно розташованих і функціонуючих частин. Узагальнюючи відомі уявлення, сьогодні можна визначити систему як сукупність взаємопов'язаних елементів, що утворюють цілісність, стійку єдність з навколишнім середовищем і мають інтегративні властивості та закономірності взаємодії.

У даному дослідженні системний підхід базується на основних принципах цілісності, що виражається в наявності певних характеристик, які інтегрують частини системи в єдине ціле в результаті зв'язків між компонентами; адаптивність – пристосованість до змін в системі; керованість – впорядкованість, регулярність та оптимальність функцій, що виконуються управлінською командою. Описані вище принципи можуть бути використані

© Українська інженерно-педагогічна академія
© ГО «Школа адаптивного управління соціально-педагогічними системами»
© Скрипка К.

керівниками ЗЗСО для підвищення ефективності управління та науково-обґрунтованої оцінки управлінських рішень.

Системи можна кваліфікувати за різними критеріями: за походженням - реальні або ідеальні (концепції, теорії, моделі); за складністю – прості або складні (зі складними цілями або декількома простими цілями); за рівнем варіативності – статичні або динамічні; за характером взаємовідносин з навколишнім середовищем - закриті (не схильні до впливу факторів зовнішнього середовища) або відкриті; за рівнем детермінованості - ймовірнісні (закони їх функціонування відомі частково, не гарантують досягнення результату роботи) і детерміновані (закони їх функціонування відомі, вони гарантують досягнення результату роботи); за наявністю цілей - цілеспрямовані та нецілеспрямовані. За цілеспрямованістю вони поділяються на адаптивні, тобто такі, що самоорганізовуються, ті, що самовідтворюються та розвиваються; за рівнем управління на некеровані, керовані та самокеровані.

Системний підхід виділяє системи, структури та елементи як на рівні системи в цілому, так і на відповідних рівнях підсистем з урахуванням бажаного кінцевого результату, досягненню якого підпорядковане функціонування системи. Системний підхід охоплює весь зміст управлінської діяльності [8, с.92]

Як методологічне обґрунтування впровадження керівниками ЗЗСО ІН на адаптивних засадах розглянемо діяльний підхід, який фокусується безпосередньо на людині і вимагає врахування її індивідуальних особливостей. Діяльність – адитивний процес, а дії – це окремі частини, з яких складається діяльність. Кожна дія має якість і виконується завдяки спеціальним компонентам. Дії пов’язані з цілями, а операції – з умовами. Зі зміною цілей та умов змінюються також дії та операційні конфігурації. Застосування діяльнісного підходу передбачає визначення та використання методів взаємодії між компонентами системи готовності керівників ЗЗСО до впровадження ІН на адаптивних засадах, які забезпечать досягнення її мети.

© Українська інженерно-педагогічна академія
© ГО «Школа адаптивного управління соціально-педагогічними системами»
© Скрипка К.

Таким чином, можна зробити висновок, що діяльнісний підхід є однією з умов ефективного здійснення управління, дотримуючись мотиваційно-цільового, операційно-функціонального та контрольно-рефлексивного етапів. Іншими словами, процес підготовки готовності керівників ЗЗСО до впровадження ІН на адаптивних засадах, розглядається у площині проєктивного, практичного та ментального векторів дії (перетворювального, активного), а підготовка дій директорів шкіл відбувається у процесі спільної індивідуальної та колективної діяльності.

Зосереджуємося на особистісно-орієнтованому підході – методології, яка допомагає керівникам ЗЗСО систематизувати взаємопов'язані поняття, ідеї та моделі поведінки для підтримки та забезпечення процесу самопізнання. Особистісно-орієнтована методика надає можливість керівникам ЗЗСО реалізувати себе у сприятливих умовах для інтелектуального, соціального та психологічного розвитку, повною мірою розкрити та реалізувати свій потенціал, виявити та розвинути свої пізнавальні інтереси. Технологічний арсенал особистісно-орієнтованого підходу становлять методи і прийоми, що відповідають таким вимогам, як діалогічність, спрямованість на підтримку індивідуального розвитку, діяльнісно-творчий характер. Типовими ідеями особистісно-орієнтованої освіти є розвиток індивідуальності, ідентичності, соціальних навичок і цінностей. Ми уважаємо, що ці передумови визначають парадигму особистісно-орієнтованого підходу в роботі з керівниками ЗЗСО, характеризують зміну стратегії управління цим процесом. Інструменти управління необхідні для впровадження компетентнісного підходу та інновацій.

Наукові дослідження багатьох вчених вказують на те, що управління готовністю керівників до впровадження ІН завжди знаходиться в системі освіти, особливо з питань надання відповідних компетенцій. Компетентнісний підхід є типовим прикладом цього і лежить в основі Концепції Нової української школи. Ключові компетенції в Україні визначаються на основі компетенцій, визнаних

© Українська інженерно-педагогічна академія
© ГО «Школа адаптивного управління соціально-педагогічними системами»
© Скрипка К.

Радою Європи. Г. Селевко трактує, що компетентнісний підхід є поступовою переорієнтацією провідної освітньої парадигми з трансляцією знань, що переважає, і формуванням навичок для створення умов щодо оволодіння комплексом компетенцій, які означають потенціал, здатність керівників ЗЗСО до стійкої життєдіяльності в умовах соціального, комунікаційного простору. Науковці підкреслюють, що компетентнісний підхід уможливлює реалізацію особистісно-орієнтованої моделі освіти в умовах глобалізації, посилює конкуренцію та підвищення мобільності в сучасному суспільстві. Компетентнісна освіта робить акцент на освітніх результатах, які є не сумою інформації, фактів і даних, а здатністю діяти в різноманітних проблемних ситуаціях. Основним елементом компетентнісного підходу О. Савченко називає вміння моделювати. Викладене вище стало поштовхом до визначення компетентностей керівників ЗЗСО, внаслідок чого слід виокремити такі блоки ключових компетентностей, які на нашу думку, сприяють застосуванню моделювання. Більшість питань, з якими сьогодні стикаються керівники ЗЗСО, що працюють в інноваційному режимі впровадження ІН, пов'язані з інноваційною компетентністю. Це система мотивацій, умінь, знань і навичок, яка гарантує ефективність використання нових освітніх технологій. Складовими інноваційної компетентності керівників ЗЗСО є їхня обізнаність з інноваційними освітніми технологіями та особиста переконаність у необхідності їх застосування.

Важливість компетентнісного підходу полягає в тому, що компетентність проявляється в діяльності. Компетентність керівників ЗЗСО до впровадження ІН на адаптивних засадах реалізується в процесі вирішення професійних завдань, які вимагають готовності та здатності працювати в умовах, що динамічно розвиваються. З огляду на це, можна зробити висновок, що увага приділяється результатам впровадження, тобто особистій зацікавленості керівників ЗЗСО.

© Українська інженерно-педагогічна академія
© ГО «Школа адаптивного управління соціально-педагогічними системами»
© Скрипка К.

ІІ Мотиваційний блок. В умовах інклюзивної освіти керівники ЗЗСО мають бути готовими до організації відповідної роботи в закладі освіти для залучення дітей з особливими освітніми потребами до освітнього простору. У цьому контексті особливого значення набуває мотиваційний аспект, тобто стійкий набір мотивів для організації роботи в контексті ІН. Зазначаємо, що мотивація є рушійною силою в реалізації ІН.

Ми вважаємо, що основними завданнями системи адаптивного менеджменту є забезпечення готовності керівників до організації спільної діяльності для різних категорій дітей, компетентність у виборі адекватних методів педагогічного впливу на них, створення інноваційних інклюзивних освітніх просторів, що сприяють соціальній адаптації дітей з ООП; облаштування логопедичних кабінетів відповідним корекційно-розвивальним обладнанням, ресурсними кімнатами, сучасними засобами масової інформації, медіатеками, спортивними та актовими залами; створення системи надання їм спеціальної освіти та спеціалізованих послуг з реабілітації; забезпечення ЗЗСО необхідними навчальними, наочними, дидактичними та індивідуальними технічними матеріалами; забезпечення медичними та педагогічними кадрами, які володіють методиками роботи з дітьми з ООП; надання можливостей батькам звичайних учнів загалом переосмислити явище інтеграції та довести, що «особливі» діти не заважають повноцінному розвитку інших.

Таким чином, визначаємо відповідні мотивації, тобто процеси, які ініціюють і реалізують дії, спрямовані на досягнення певної мети. Виокремлюємо такі мотиви готовності, а саме: формування мотиваційно-ціннісного ставлення до впровадження ІН; професійна спрямованість, що передбачає максимальне наближення всіх видів теоретичної та практичної діяльності керівника до особливостей цієї сфери; орієнтація на здійснення ефективних освітніх процесів; формування внутрішньої готовності до позитивного сприйняття учнів з ООП.

© Українська інженерно-педагогічна академія
© ГО «Школа адаптивного управління соціально-педагогічними системами»
© Скрипка К.

Наявність загальнонаукових і соціально-педагогічних знань є обов'язковою характеристикою будь-якого керівника ЗЗСО. Основними індикаторами, що розкривають цей критерій, були обрані наступні: наявність системи спеціальних психолого-педагогічних якостей, досвід пізнавальної діяльності, необхідної для роботи з дітьми з ООП в умовах ІН; операційний – володіння способами навчальної діяльності та досвід виконання конкретних професійних дій, що вирішуються в процесі реалізації інклюзивної освіти.

Мотиви, які стимулюють поведінку, створюються відповідними потребами. Результатом сформованості кожного мотиву є потреба в самореалізації – орієнтація на цінності, розвиток знань, умінь і навичок. Результатом сформованості всіх компонентів є готовність керівників ЗЗСО реалізувати ІН в адаптивному режимі; інформаційна потреба – це стійка зацікавленість до питання якісної і доступної освіти для дітей з ООП. Виокремлюємо пізнавальні інтереси – навчання адаптивному виконанню певної професійної поведінки в контексті впровадження ІН та професійні проблеми – поповнення знань і набуття навичок у сфері реалізації інклюзивного навчання.

ІІІ Змістовий блок містить структурні елементи готовності керівників ЗЗСО до адаптивного впровадження ІН; педагогічні умови її формування та форми і методи її реалізації. Основними компонентами цього блоку є «Базова готовність» та «Проєктна готовність».

Розглянемо кожну з цих складових більш детально. Базова готовність керівників ЗЗСО залежать, від уміння організувати діяльність таким чином, щоб педагоги закладів освіти мали змогу динамічно реагувати на зміни; створювати оптимальні умови для професійного розвитку фахівців та належної адаптації до професійної діяльності в сфері загальної середньої освіти. Не менш важливим рівнем в організації освітнього процесу з досліджуваної нами тематики є центри професійного розвитку педагогічних працівників, які надають відповідний науково-методичний супровід.

© Українська інженерно-педагогічна академія
© ГО «Школа адаптивного управління соціально-педагогічними системами»
© Скрипка К.

Науково-методичний супровід – це професійна педагогічна взаємодія суб'єктів педагогічної діяльності, умовами якої є добровільність і партнерство, її характерною ознакою є особистісний і професійний розвиток вчителів, результатом – нова якість їхньої професійної діяльності, що виявляється у професійній компетентності. Модель, яку ми досліджуємо, передбачає чіткий континуум діяльності центрів професійного розвитку вчителів щодо питання управління формуванням готовності керівників ЗЗСО до впровадження ІН на адаптивних засадах через координацію спільної діяльності. У цьому напрямі ми пропонуємо проєктну діяльність щодо системного розуміння науково-організаційних основ управління з питань розвитку єдиного інклюзивного освітнього простору шляхом утворення ефективної системи інклюзивної освіти дітей з ООП.

Основним позиціюванням запропонованого нами освітнього проєкту «Розвиток інклюзивної освіти на Харківщині» є подолання бар'єрів на шляху розвитку інклюзивного простору, зокрема:

- необхідність організаційних зусиль для подолання соціальних стереотипів та упереджень щодо осіб особливими освітніми потребами, а також потреба у поширенні таких ідей як спільне навчання;
- розвиток готовності (психологічної, когнітивної, емоційної) керівників, педагогічних працівників до роботи з дітьми з ООП та мотивація до подальшого професійного розвитку та вдосконалення;
- координація діяльності та взаємодія ЗЗСО зі спеціальними навчальними закладами шляхом залучення фахівців, які мають досвід роботи з дітьми з особливими потребами, до консультування з метою використання методик, розроблених для учнів з ООП;

© Українська інженерно-педагогічна академія
© ГО «Школа адаптивного управління соціально-педагогічними системами»
© Скрипка К.

- функціонування інклюзивно-ресурсних центрів, у яких повинні акумулюватися дані про послуги, сервіси, можливості для навчання керівників ЗЗСО, розвитку медичної та корекційної допомоги дітям з ООП та їх батькам.

Поєднання управлінських впливів можливе за умови формулювання прогнозованого результату науково-методичного супроводу готовності керівників ЗЗСО до впровадження ІН на адаптивних засадах на основі аналітичної інформації, врахування рівня компетентності директорів закладів освіти, їхніх особистісних і професійних та використання відповідних педагогічних технологій.

Під педагогічною технологією ми розуміємо сукупність прийомів і методів, які впливають на розвиток і підготовку керівників керівників ЗЗСО для досягнення поставлених цілей. У ході нашого дослідження виокремимо структуру педагогічної технології на основі прогностичних факторів, які є якісними – кваліметрична (факторно-критеріальна) субмодель (еталони, зразками), що свідчить про готовність управлінців до впровадження ІН. Фактично, кваліметрична субмодель слугує основою методик застосування цієї моделі, а також методологічним інструментом для відповідного моніторингу.

Тому при управлінні формуванням готовності керівників ЗЗСО до адаптивного впровадження ІН необхідно здійснювати моніторинг активного процесу формування інклюзивних можливостей, а використання проєктного методу та кваліметричного підходу має створювати значний часовий запас для прийняття рішень.

IV Процесуальний блок представленої нами моделі відображає етапи дослідження, форми взаємодії, методи та прийоми навчання для формування готовності керівників ЗЗСО до впровадження ІН. Основою цього блоку визначено технологію управління: готовність керівника ЗЗСО до впровадження ІН на адаптивних засадах. Цей блок включає в себе, перш за все, фазу реалізації. Перший етап підготовчо-організаційний – полягає у визначенні критеріїв та

© Українська інженерно-педагогічна академія
© ГО «Школа адаптивного управління соціально-педагогічними системами»
© Скрипка К.

показників готовності директорів ЗЗСО завпроваджувати ІН в адаптивному режимі, їх системному аналізі, визначенні на цій основі пріоритетних цілей розвитку, розробці факторно-критеріальної субмоделі готовності, виявленні сприятливих організаційно-педагогічних умов, забезпечуючи розробку програм і планів роботи, визначаючи їхній зміст, спрямованість, форми, методи та засоби. Результати обґрунтовують необхідність проєктування, розробки умов та забезпечення інформаційними і матеріальними ресурсами. ІІ етап – діагностико-проєктувальний – передбачає діагностичні процедури та порівняльний аналіз даних щодо рівня готовності керівників на початку та наприкінці експерименту; у межах цього етапу відбувається діагностика та аналіз готовності керівника ЗЗСО до впровадження ІН; планування та проєктування структури і змісту готовності керівників ЗЗСО до цього впровадження; апробація проєкту, самоперевірка ідеї, інновації на добровільній основі в професійній діяльності. Як наслідок, це означає перехід до нової якості системи освіти. В третьому етапі (організаційно-рефлексивому) відбувається оцінка та аналіз рівня готовності керівників, самооцінка отриманого проєкту та якісних результатів його експериментальної апробації; коригування процесу готовності керівника до впровадження ІН в ЗЗСО. Результатом є проєкт, який вдосконалюється на майбутнє, поступово просуваючись від виникнення ідеї до її реалізації.

Формування адаптивної готовності керівників ЗЗСО до впровадження ІН відбувається в рамках використання як традиційних форм, так і новітніх методів та технологій навчання. Форми організації навчання можуть бути традиційними або інноваційними. До традиційних належать лекції та практичні заняття. Інноваційними способами вищезгаданої готовності є кейс-методи, захист проєктів та дослідження. Серед важливих освітніх технологій, всебічно описаних в наукових джерелах, найефективнішими є дослідницькі та пошукові семінари, тренінги, круглі столи та консультування. Застосування та використання проєктної діяльності (авторські вебінари, форуми, чат-дискусії

© Українська інженерно-педагогічна академія
© ГО «Школа адаптивного управління соціально-педагогічними системами»
© Скрипка К.

тощо) забезпечує реалізацію системного, компетентнісного, особистісно-орієнтованого та діяльнісного підходів.

V Результативний блок представлений критеріями сформованості та рівня готовності керівників ЗЗСО до впровадження ІН. Для оцінки сформованості ми визначили такі критерії: мотивація та цінності, інформація та пізнання, творчість та активність. Мотиваційно-ціннісний компонент (наявність цінностей щодо професійної діяльності, сформованість відповідних якостей особистості керівника ЗЗСО); когнітивно-операційний компонент (володіння необхідними знаннями та вміннями, використання способів їх удосконалення та оновлення); креативно-діяльний компонент (сформованість відповідних творчих напрямів діяльності та ідентифікація).

Готовність керівників ЗЗСО до впровадження ІН є новим поняттям, тому необхідно ввести спеціальний показник: критерії або рівень її сформованості. Ми визначаємо готовність за трьома рівнями**:** низький, середній та високий. Низький рівень сформованості відображає стан, в якому функціонують лише окремі її компоненти, і слабо орієнтований на набуття здатності та готовності переносити знання, вміння в різні життєві ситуації, без методології використання знань та вмінь на практиці. Іншими словами, система впровадження все ще перебуває в стадії формування. На середньому рівні це означає, що готовність керівників до впровадження ІН в ЗЗСО є нерівномірною. При цьому розвиток окремих її складових простежується в тенденціях стабільності та взаємозв'язку, і ця готовність перебуває на стадії становлення.

Високий рівень готовності керівників до адаптивного впровадження ІН в ЗЗСО є результатом усвідомленого вибору щодо впровадження ІН, який характеризується сформованістю цілей, мотивів і потреб, переконанням у необхідності професійного розвитку, достатніми знаннями з самоконтролю та саморегуляції, високим рівнем рефлексії та адекватною самооцінкою. Директори повинні усвідомлювати свою готовність до адаптації та вдосконалення

© Українська інженерно-педагогічна академія
© ГО «Школа адаптивного управління соціально-педагогічними системами»
© Скрипка К.

впровадження ІН. Також є можливість розробляти та впроваджувати програми професійного та особистісного розвитку, коригувати процес власного саморозвитку. Результат: сформований високий рівень готовності керівників ЗЗСО до впровадження ІН на адаптивних засадах.

Разом з цим визначаємо три рівні готовності, а саме: інтуїтивний керівник, налаштований на сприйняття нового за особливостями свого мислення і практичної діяльності. Такі керівники не мають глибоких теоретичних знань про особливості ІН, а їхні педагогічні міркування не сформовані; репродуктивний керівник добре розуміє теоретичні засади, зміст, конкретні методи, а реалізація ІН є ситуативною; пошуковий керівник намагається апробувати нові методи в цій сфері та експериментувати; творчий керівник креативно підходить до адаптивного впровадження ІН, має широкі та змістовні знання, володіє новітніми освітніми технологіями та створює власні. Розроблена модель дозволяє проаналізувати ефективність діяльності центрів професійного розвитку педагогічних працівників з точки зору готовності керівників ЗЗСО до адаптивного впровадження ІН, передбачає побудувати модифіковану траєкторію системного та індивідуального підходу.

Результативний блок моделі передбачає досягнення нового рівня готовності керівників до впровадження ІН в ЗЗСО. Таким чином отримані результати відображають стан справ та сукупність педагогічних умов, які мають бути досягнуті в процесі реалізації даної моделі. Важливо, що між усіма блоками моделі існує зворотний зв’язок, що дозволяє вносити зміни до змісту, форми та методу навчання на основі отриманих результатів. Зокрема, компоненти в моделі впливають на методологічний підхід та принципи формування готовності керівників ЗЗСО до впровадження ІН, а також на рівні та критерії цієї готовності. Метод впливає на форму навчання, а методологічний підхід – на принципи. Реалізація нашої моделі потребує попередньої діагностики рівня готовності

© Українська інженерно-педагогічна академія
© ГО «Школа адаптивного управління соціально-педагогічними системами»
© Скрипка К.

керівників ЗЗСО до впровадження ІН та застосування до директорів необхідних умов, що гарантують ефективне формування досліджуваного феномену.

Висновки та перспективи подальших наукових досліджень: продемонструвавши модель готовності керівників до впровадження ІН в ЗЗСО, ми дійшли таких висновків:

- готовність керівника ЗЗСО супроводжується, по-перше, усвідомленням змісту й цілей освітньої діяльності у контексті педагогічної проблематики сучасних реформ; по-друге, здатності вибудовувати цілісну освітню програму, нові менеджерські та освітні орієнтири; по-третє, здатності продуктивно організовувати ІН, використовувати проєктну діяльність та адаптивно реагувати на зміни;

-концептуальною та методологічною основою моделі є системний, діяльнісний, компетентнісний та особистісно-орієнтований підходи, а сучасна концепція ІН, яка формує основу дослідження та демонструє методики, окреслює, як інтегровано застосувати вищезазначені підходи в експериментальній частині дослідження;

- зміст кожного блоку ґрунтується на принципах та їх взаємодії, а саме принципах готовності, науковості, системності, динамічності, послідовності, активності, професійної мобільності та зв’язку теорії з практикою. Ці принципи забезпечують цілісність реалізації змісту формування готовності керівника до впровадження ІН в ЗЗСО та детермінують проєктування;

- метод моделювання визначений як передовий метод педагогічного дослідження, дозволяє охопити систему цілісно, покращити планування, оптимізувати структуру, підвищити ефективність упровадження ІН, запровадити нові проєктні методи і перевірити гіпотезу педагогічного дослідження;

- використання традиційних та інноваційних структур навчання, кваліметричної (факторно-критеральної) субмоделі, авторських проєктних технологій дозволяє створити педагогічні умови щодо підготовки керівників до

© Українська інженерно-педагогічна академія
© ГО «Школа адаптивного управління соціально-педагогічними системами»
© Скрипка К.

адаптивного впровадження ІН в ЗЗСО; визначення, обґрунтування та реалізація таких педагогічних умов буде в центрі уваги наших наступних наукових досліджень.

СПИСОК ЛІТЕРАТУРИ:

1. Бондар, В. І. (2016) Філософська, теоретична та методологічна сутність і реалізація системного підходу до організації й проведення наукових досліджень. Науковий часопис НПУ імені М. П. Драгоманова. Серія 12. Психологічні науки. Вип. 3. С. 3-11., Л. Даниленко, В.Маслов)

2. Єльникова, Г.В. (2004) Основи адаптивного управління (тексти лекцій) Х. Основа. 128 с.

3. Колупаєва, А.А. Софій, Н.З., Найда, Ю.М. [та ін.], (2007) Концептуальні аспекти інклюзивної освіти. Інклюзивна школа: особливості організації та управління. Навчально-методичний посібник. За заг. ред. Л.І. Даниленко. К. 128 с.

4. Маслов, В. І. (2007) Наукові основи та функції процесу управління загальноосвітніми навчальними закладами. Навчальний посібник. Тернопіль. Астон, 150 с.

5. Маслов, В. Шаркунова, В. (1997) Принципи менеджменту в установах освіти. Освіта і управління. № 1. С. 77.

6. Освітній менеджмент: навч. посіб. (2003) За заг. ред. Л. І. Даниленко, Л. М. Карамушки. К. Шкільний світ. 400 с.

7. Хриков, Є.М. (2016) Управління навчальним закладом: Навч.посіб. К. Знання. 395 с.

8. Фатхундінов, Р.А. Осовська, Г.В. (2009) Управління конкурентоздатністю організації. Підручник. К,: «Кондор», 420 с.

REFERENCES

1. Bondar, V. I. (2016) Filosofska, teoretychna ta metodolohichna sutnist i realizatsiia systemnoho pidkhodu do orhanizatsii y provedennia naukovykh doslidzhen. Naukovyi chasopys NPU imeni M. P. Drahomanova. Seriia 12. Psykholohichni nauky. Vyp. 3. S. 3-11., L. Danylenko, V.Maslov)

2. Yelnykova, H.V. (2004) Osnovy adaptyvnoho upravlinnia (teksty lektsii) Kh. Osnova. 128 s.

3. Kolupaieva, A.A. Sofii, N.Z., Naida, Yu.M. [ta in.], (2007) Kontseptualni aspekty inkliuzyvnoi osvity. Inkliuzyvna shkola: osoblyvosti orhanizatsii ta upravlinnia. Navchalno-metodychnyi posibnyk. Za zah. red. L.I. Danylenko. K. 128 c.

© Українська інженерно-педагогічна академія
© ГО «Школа адаптивного управління соціально-педагогічними системами»
© Скрипка К.

4. Maslov, V. I. (2007) Naukovi osnovy ta funktsii protsesu upravlinnia zahalnoosvitnimy navchalnymy zakladamy. Navchalnyi posibnyk. Ternopil. Aston, 150 s.

5. Maslov, V. Sharkunova, V. (1997) Pryntsypy menedzhmentu v ustanovakh osvity. Osvita i upravlinnia. № 1. S. 77.

6. Osvitnii menedzhment: navch. posib. (2003) Za zah. red. L. I. Danylenko, L. M. Karamushky. K. Shkilnyi svit. 400 s.

7. Khrykov, Ye.M. (2016) Upravlinnia navchalnym zakladom: Navch.posib. K. Znannia. 395 s.

8. Fatkhundinov, R.A. Osovska, H.V. (2009) Upravlinnia konkurentozdatnistiu orhanizatsii. Pidruchnyk. K,: «Kondor», 420 с.

Kateryna SKRYPKA
graduate student of the State Higher Secondary School "University of Education Management of the National Academy of Sciences of Ukraine, chief specialist of the department institutional audit of management State Service of Education Quality in the Kharkiv region

MODEL OF FORMATION OF THE READINESS OF THE HEAD OF THE GENERAL SECONDARY EDUCATION INSTITUTE FOR THE IMPLEMENTATION OF INCLUSIVE LEARNING ON ADAPTIVE AMBUSHES

Abstract. The article analyzes the definition of the concepts of "modeling" and "model", outlines the main stages of building a scientific model. Attention is focused on the need to develop an effective model of inclusive education, because all children should learn together, regardless of the differences that exist between them. It is noted that the creation of such a model is possible by integrating the efforts of all subjects of the educational process. Emphasis is placed on the fact that the head of a general secondary education institution should promote the integration of students with special needs into regular classes and take into account their capabilities, using different types and paces of learning. It is noted that it is advisable to use the modeling method to

© Українська інженерно-педагогічна академія
© ГО «Школа адаптивного управління соціально-педагогічними системами»
© Скрипка К.

solve this issue. The concepts of "constructs" and "concepts" are revealed, as well as such types of modeling as system and simulation. The formation of the manager's organizational ability to implement adaptive inclusive education in the institution of general secondary education is defined in the article as a dynamic synthesis of previous experience and available information into an adaptive integration model. That is why the author proposed a structural model of formation of the readiness of heads of general secondary education institutions to implement inclusive education on an adaptive basis. The purpose, tasks, scientific approaches, components, forms and conditions of implementation of the developed model are defined. The main blocks of the model are considered: conceptual-target, motivational, substantive, procedural and effective. This is an essential description of the conceptual-target block, which is based on systemic, active, competence-based and person-oriented approaches. It is shown that the motivational block includes a set of stable motives, an adaptive approach to the organization of joint activities of different categories of children; adaptation of educational information to the needs of education seekers and the creation of an educational and methodological base to increase the interest of education seekers with various educational needs. The content block reveals the content of the manager's readiness to implement inclusive training on an adaptive basis. The procedural block determines the stages of research, forms of interaction, methods and technologies for forming the readiness of managers of general secondary education institutions to implement inclusive education on an adaptive basis. The result block contains the criteria of formation and levels of this readiness.

For further research, the justification and implementation of pedagogical conditions for the formation of the readiness of the heads of general secondary education institutions to implement inclusive education on an adaptive basis have been determined.

Key words: model, modeling, readiness, inclusive education, children with special educational needs, adaptive principles.

© Українська інженерно-педагогічна академія
© ГО «Школа адаптивного управління соціально-педагогічними системами»
© Скрипка К.