

ЛІДЕРСТВО В ІНКЛЮЗИВНОМУ ПРОСТОРИ

Інклюзивне навчання – це комплексний процес забезпечення рівного доступу до якісної освіти дітям з особливими освітніми потребами шляхом організації їх навчання у загальноосвітніх навчальних закладах на основі застосування особистісно орієнтованих методів навчання, з урахуванням індивідуальних особливостей навчально-пізнавальної діяльності таких дітей.

У цьому зв'язку зауважимо, що сучасні процеси модернізації освітньої сфери та державна політика у цій галузі висувають на передній план пошук найбільш ефективних підходів до розвитку школи з позиції управління. Практична реалізація академічної, організаційної, кадрової та фінансової автономії закладів освіти (позиції, закладені у Проект нового базового Закону України «Про освіту») цілковито залежить від готовності до змін управлінських і педагогічних кадрів. У зв'язку з цим особливої актуальності набуває проблема лідерства, а також розподіленого лідерства в системі управління школою.

Провідні ролі сучасного директора школи у контексті реалізації інклюзивної освіти – лідер і менеджер інклюзії. У цьому зв'язку наведемо визначення лідерства, яке на наш погляд досить точно і змістовно окреслює це поняття. Отож, лідерство визначається як «здатність залучення інших таким чином, щоб вони із натхненням досягали поставленої мети. Це людський фактор, який сприяє згуртуванню колективу і мотивує його на досягнення мети. Управлінська діяльність (менеджмент) така як планування, підготовка бюджету, створення організаційних структур, персональний розвиток, контрольні механізми не може початися, поки лідер не зможе вказати напрямок, притягнути людей на бік своєї концепції, мотивувати і надихати їх» [3, с. 274]

Саме лідери здатні просувати вперед процес реального реформування школи, який має відбутися, насамперед, на первинному рівні – рівні окремо взятої школи. Якщо нав'язувати ідеї (навіть прогресивні) згори, то, за відсутності справжнього лідерства, це буде, у кращому разі, імітація

реформування середньої освіти. Зусилля менеджменту спрямовуються на те, щоб керувати не людьми, а процесами змін, утверджувати толерантність до тих, хто мислить інакше [1].

Особлива місія керівника школи полягає в унікальній допомозі, яку він надає педагогам, дітям і батькам, спрямовуючи і підтримуючи їх зусилля на досягнення усіма дітьми найкращих результатів у їх всебічному і гармонійному розвитку.

Очевидно, що перед керівником школи – лідером інклюзивного руху стоїть непросте завдання, складність якого визначається тим, що створення інклюзивної культури школи – це циклічний процес, що реалізується на базі культури, що уже склалася в школі і являє собою сукупність цінностей, поглядів і переконань усього колективу школи, що обумовлює виникнення різноманітних бар'єрів, протиріч, конфліктних ситуацій і тимчасових невдач. Проте переживання і проходження періодів кризи є закономірними явищами на шляху становлення і розвитку будь якого інноваційного процесу і його рушійною силою.

Принципово важливим в роботі керівника школи в процесі побудови шкільного інклюзивного співтовариства є використання комплексного підходу до реалізації таких принципів:

1) Принцип прийняття ідеї інклюзивної освіти як основи для активного просування новаторських рішень, спрямованих на максимальне включення і участь дітей з обмеженими можливостями у цілісний освітній процес і викорінення будь-яких форм маргіналізації по відношенню до цієї категорії дітей і їх інклюзії;

2) принцип розширення і взаємозбагачення стосунків, які передбачають посилення уваги керівника школи до роботи з колективом педагогів, командою міждисциплінарних спеціалістів, батьками і представниками громадських організацій і стимулювання розвитку атмосфери взаємної довіри і поваги один до одного з метою усунення можливих розбіжностей в роботі і пошуку найбільш прийнятних рішень;

3) принцип доступності, реалізація якого передбачає зацікавлену і ефективну взаємодію директорів шкіл з усіма учасниками педагогічного процесу, заснованого на відкритому діалозі і тісній співпраці у різних сферах діяльності школи;

4) принцип рефлексії передбачає планування і розробку науково обґрунтованих педагогічних підходів, заснованих на комплексній оцінці і аналізі інформації, наданої педагогами, батьками, членами різноманітних організацій, до прийняття заходів, що сприяють генеруванню нових смислів в перспективному плані розвитку школи;

5) принцип відкритої професійної співпраці, що сприяє забезпеченню когерентності в діях всіх учасників у процесі спільного планування і навчання дітей;

6) принцип інтенціональності полягає в максимальній спрямованості керівників до прийняття і розділення усіма членами шкільного колективу системи базових цінностей, переконань і відношень з метою створення інклюзивної культури в школі.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Директор школи як лідер змін [Електронний ресурс] – Режим доступу : <http://dspace.pnpu.edu.ua/bitstream/123456789/198/1/gladkova.pdf>
2. Інклюзивна освіта в Україні: здобутки, проблеми та перспективи: резюме аналітичного звіту за результатами комплексного дослідження [Електронний ресурс]. – Режим доступу : https://osvita.ua/doc/files/news/294/29475/ERA_INCLUSION_RESUME_FINAL_Ukr.doc.
3. Ондрушек Д. Хрестоматия для некоммерческих организаций / Д. Ондрушек. – Братислава: Eterna Press : Центр профилактики и решения конфликтов, Partners For Democratic Change, Slovakia в сотрудничестве с Фондом открытого общества Open Society Foundation Bratislava, 2003 – 312с.