

**Міністерство освіти і науки України
Сумська обласна рада
КОМУНАЛЬНИЙ ЗАКЛАД
СУМСЬКИЙ ОБЛАСНИЙ ІНСТИТУТ ПІСЛЯДИПЛОМНОЇ
ПЕДАГОГІЧНОЇ ОСВІТИ**

Факультет підвищення кваліфікації та перепідготовки
Кафедра педагогіки, спеціальної освіти та менеджменту

Кривоколіско Тетяна Анатоліївна

**ШЛЯХИ ФОРМУВАННЯ ІНКЛЮЗИВНОЇ КУЛЬТУРИ КЕРІВНИКА
ЗАКЛАДУ ЗАГАЛЬНОЇ СЕРЕДНЬОЇ ОСВІТИ**

**Магістерська робота
здобувача вищої освіти
другого (магістерського) рівня вищої освіти
спеціальності 073 Менеджмент
освітньо–професійної програми
«Менеджмент і адміністрування»**

Науковий керівник:

кандидат педагогічних наук, доцент,
доцент кафедри педагогіки,
спеціальної освіти та менеджменту

Прядко Любов Олексіївна

ЗМІСТ

Вступ.....	3
Розділ 1. Інклюзивна культура керівника закладу загальної середньої освіти як сучасна проблема управління.....	6
1.1 Інклюзивна культура керівника закладу загальної середньої освіти як соціально-педагогічний феномен	6
1.2 Фактори формування інклюзивної культури керівника закладу загальної середньої освіти	12
1.3. Сучасні підходи до формування інклюзивної культури керівника закладу загальної середньої освіти.....	17
Розділ 2. Шляхи формування інклюзивної культури керівника закладу загальної середньої освіти.....	26
2.1. Розробка інструментарію вивчення складових інклюзивної культури керівника закладу загальної середньої освіти.....	26
2.2. Дослідження складових компонентів інклюзивної культури керівника закладу загальної середньої освіти.....	30
2.3. Методичні рекомендації щодо формування інклюзивної культури керівника закладу загальної середньої освіти.....	49
Висновки.....	53
Список використаних джерел.....	56
Додатки	64

Вступ

Актуальність дослідження. Проблема інклюзивної культури керівника закладу загальної середньої освіти є однією з актуальних у вітчизняній та світовій педагогіці. Розвиток демократичного суспільства розглядається не як самоціль, а пов'язаний з правами людини, рівністю, соціальною справедливістю та боротьбою за недискримінаційне суспільство. Науковці зазначають, що сучасний освітній заклад має стати посередником у виправленні соціальної нерівності і захисті прав дітей з особливими освітніми потребами.

Керівник навчального закладу відіграє важливу роль у розробці освітньої політики інклюзивного навчального закладу, його культури та фізичного й технічного забезпечення. Якість відбору членів команди спеціалістів має вирішальне значення для належної підтримки дітей з особливими освітніми потребами.

Інклюзія передбачає, що кожен, хто бере участь у процесі роботи з дітьми з особливими потребами, не зосереджується на інвалідності дитини, а навпаки, приймає та підтримує її спосіб життя як доцільний. Зрозуміло, що такий підхід вимагає відповідної багатогранної підготовки вчителів, батьків, учнів, громадськості та членів адміністрації навчальних закладів, де навчаються діти з особливими потребами. У цьому випадку позитивний результат роботи залежить від психолого-педагогічної підтримки команди експертів, які з ними працюватимуть.

Теоретичні аспекти створення інклюзивної культури досліджували вітчизняні науковці Н. Ашиток, В. Барбінов, О.Боряк, Т.Бут, М.Воган, О. Губарь, О.Демченко, І.Дмитрієва, А.Скушевська, В.Жигір, М. Колокольцев, Г. Лещук, Є Попова, Н. Пахомова, Л.Прядко, І. Малиновська, С. Миронова, Т. Качалова, А. Сиротюк, А. Шеманов, а також зарубіжні дослідники, як-от: М. Ейнскоу, Дж. Корбетт, М. Дарсі, Г. Зіглер, М. Форест, Н. Клегг, Д. Бішоп, Б.

Крауф, Д. Річлер, Д. Кларк, Д. Фрайз, Д. Попойнт. Аналіз цих досліджень показує, що одним із основних сучасних напрямків є комплексне вивчення феномену інклюзивної культури, що стало однією з тем активного обговорення в психологічній та педагогічній спеціальній літературі.

Актуальність теми, недостатня її розробка в сучасній теорії і практиці, окреслені протиріччя, обумовили вибір теми дослідження **«Шляхи формування інклюзивної культури керівника закладу загальної середньої освіти»**.

Об'єкт дослідження – інклюзивна культура керівника закладу загальної середньої освіти.

Предмет дослідження – шляхи формування інклюзивної культури керівника закладу загальної середньої освіти.

Мета дослідження – розробити методичні рекомендації щодо шляхів формування інклюзивної культури керівника закладу загальної середньої освіти.

Завдання дослідження:

1. Розкрити інклюзивну культуру керівника закладу загальної середньої освіти як соціально-педагогічний феномен.
2. Обґрунтувати фактори формування інклюзивної культури керівника закладу загальної середньої освіти.
3. Визначити сучасні підходи для формування інклюзивної культури керівника закладу загальної середньої освіти
4. Дослідити складові компоненти інклюзивної культури керівника закладу загальної середньої освіти та розробити методичні рекомендації щодо шляхів її формування.

Методи дослідження: теоретичні (опрацювання нормативно-правової законодавчої бази, періодичної літератури, он-лайн-джерел); емпіричні (аналіз і синтез; індукція і дедукція; анкетування; порівняння)

Теоретична значущість дослідження полягає у вдосконаленні організації дослідження інклюзивної культури керівника в освітньому середовищі, та визначенні її засобів.

Практичне значення одержаних результатів полягає у можливості використання результатів дослідження для підвищення інклюзивної культури керівника закладу загальної середньої освіти під час проходження курсів підвищення кваліфікації.

Апробація. Результати дослідження висвітлено у двох одноосібних публікаціях:

1. Кривоколіско Т. А. Інклюзивна культура керівника закладу загальної середньої освіти як соціально-педагогічний феномен. *Сучасна наука: погляд молодих: Збірник наукових праць студентів, магістрантів та молодих дослідників* / уклад. А. В. Вознюк, Г. Л. Єфремова Суми : НВВ СОІППО, 2025. С. 54-55.

2. Кривоколіско Т. А. Шляхи підвищення інклюзивної культури керівника закладу загальної середньої освіти. *Сучасна наука: погляд молодих : збірник наукових праць студентів, магістрантів та молодих дослідників* / уклад. А. В. Вознюк, Г. Л. Єфремова. У 2-х ч. Суми : НВВ КЗ СОІППО, 2026. С. 36-38.

Структура роботи. Робота складається зі вступу, двох розділів, додатків та списку використаних джерел (70 найменувань). Загальний обсяг роботи 73 сторінки.

РОЗДІЛ 1

ІНКЛЮЗИВНА КУЛЬТУРА КЕРІВНИКА ЗАКЛАДУ ЗАГАЛЬНОЇ СЕРЕДНЬОЇ ОСВІТИ ЯК СУЧАСНА ПРОБЛЕМА УПРАВЛІННЯ

1.1. Інклюзивна культура керівника закладу загальної середньої освіти як соціально-педагогічний феномен

Концепція інклюзії вже має суттєву соціально-історичну основу, як на міжнародному, так і на внутрішньому рівні. Вона лежить в основі суміжних концепцій, однією з яких є інклюзивна освіта.

У цій сфері міжнародні нормативно-правові акти, схвалені Україною, та прийняте національне законодавство забезпечили мотивацію та відповідну нормативно-правову базу для організації належної інклюзивної освіти в нашій країні.

Однак сьогодні можна стверджувати, що існуюче правове регулювання відносин щодо організації інклюзивної освіти є явно недостатнім: організація інклюзивної освіти значною мірою регулюється підпорядкованими відомчими функціями. Отже, нормативно-правові акти потребують удосконалення, прийняття нових не лише підзаконних, але й законодавчих актів.

Впровадження нової концепції української школи дало значний поштовх організації інклюзивної освіти в Україні. Декларація доступності, безбар'єрності, стимулюючого оцінювання, позиціонування педагогіки спільного використання та універсального дизайну, використання компетентнісного та особистісно орієнтованого підходів забезпечує умови для позитивної організації інклюзивної освіти в закладах середньої освіти. Було б неправильно стверджувати, що труднощі в організації інклюзивної освіти сьогодні подолані (залишаються такі проблеми, як матеріально-технічне, методичне забезпечення, фінансування, брак професійних кадрів тощо), проте

саме Нова українська школа визначила вектор подальшого розвитку інклюзивного навчання в нашій країні. Можливість інклюзивної трансформації всіх класів, робота над соціалізацією дітей з особливими освітніми потребами, створення умов для відповідного інклюзивного середовища, визначеного та рекомендованого законодавством; надання підтримки командам психолого-педагогічної підтримки тощо – усе це безумовно можна вважати досягненнями нової реформи української школи.

Дослідження різних аспектів організації інклюзивної освіти в загальному масштабі в науковій сфері та в початковій школі зокрема залишаються актуальними та нагально важливими. Необхідність впровадження ідей інклюзії, яку українське суспільство визнало нагальною, вже дає певні результати: рівень обізнаності громадськості з цього питання зростає, а охоплення дітей з особливими освітніми потребами зростає. Завдяки інклюзивній освіті українське суспільство стає більш толерантним та уважним до інвалідності, потреб та труднощів людей з інвалідністю, специфіки їхньої соціалізації тощо [54, с. 404].

Інклюзію можна розглядати як соціальну ідеологію, що визначає гуманістичний потенціал суспільства та ціннісні стратегії його розвитку. [4].

Важливим завданням у цьому плані є створення відповідної культури серед громадян – інклюзивної, окреслення шляхів її вдосконалення та вибір відповідних інструментів, у яких інклюзивна комунікація займає провідне місце.

Наразі питання інклюзивної культури лідерства набуває нової актуальності та невідкладності.

Українська освіта намагається повністю адаптуватися до війни. Наші діти залишилися без даху над головою, сотні шкіл зруйновані, а діти живуть у різних регіонах України, у різних країнах, у тимчасових притулках. З огляду на це, термін «діти з особливими освітніми потребами» стосується більшості учнів. Війна змушує освітян мислити та діяти по-іншому, оскільки кількість

дітей, які потребують особливої уваги та підтримки, зростає, і немає часу шукати рішення.

Сьогоднішні школи дуже швидко адаптуються до індивідуальних потреб дітей, а також до викликів безпеки, військових справ, операцій та законодавства, а також до примусового переміщення цивільного населення у безпечне місце. Діти, травмовані воєнним досвідом, діти, які опинилися у складних життєвих ситуаціях, діти з інвалідністю, хлопчики та дівчатка, які по-різному адаптуються та інтегруються в шкільному середовищі. Діти, які не мали доступу до освітнього процесу протягом певного періоду часу через погане здоров'я, війну чи інші причини, – це всі особливі діти, які потребують уваги та підтримки в їхній інтеграції в шкільне середовище [3].

Дослідники розглядають інклюзивну культуру як «створення позитивного психологічного мікроклімату». Реалізація дій цього структурного зв'язку утворює інклюзивну культуру, рівноправне та справедливе середовище, що сприятиме комфортному навчанню для всіх учнів, та усуненню дискримінаційних ставлень.

Важливо, щоб усі його члени ставилися до людей з інвалідністю однаково, не зосереджуючись на їхній конкретній ситуації. В інклюзії толерантність корисна, але співчуття шкідливе» [15, с. 37].

Дослідження інклюзивної культури освітньої організації представлені в наукових роботах Т. Качалової, М. Колокольцева, Г. Лещук, Є. Попової, С. Рашидова, М. Роганова, Г. Таланчук, А. Сиротюк, М. Вогана, Т. Бута і М. Ейнскоу. Вони виділяють три взаємопов'язані складники, що відображають критично важливі сфери для покращення ситуації в освітніх закладах: створення інклюзивної культури, розробка інклюзивної політики та впровадження інклюзивних практик.

Інклюзивна культура включає життя суспільства в цілому та ефективність його окремих інституцій; це поняття також може бути використане для характеристики особистісних якостей людини. Інклюзивна культура цінує кожну людину, і, що ще важливіше, вона є основою для

спільного успіху. Інклюзивна освіта базується на інклюзивних цінностях, які, своєю чергою, сприяють інклюзивній освіті [6].

Основними принципами інклюзивної культури є:

- гуманність,
- взаємодопомога,
- доступність,
- збереження,
- інформація,
- залученість,
- громадські відносини,
- співпраця та обмін між учасниками освітнього процесу,
- педагогічний оптимізм тощо [20].

Оскільки керівника закладу загальної середньої освіти – це передусім педагог, то звернемося до визначення поняття «інклюзивна культура особистості педагога».

Інклюзивна культура керівника – це особливий світогляд, частина загальної культури особистості, професійної культури, яка створює унікальний мікроклімат довіри та особливий клімат поваги та толерантності. Це вимагає турботливого ставлення до людей та їхньої інакшості, і є фундаментальною основою для побудови культури в інклюзивному суспільстві.

Труднощами створення інклюзивної культури в освітньому закладі є:

- неадекватне ставлення до «особливих» учнів;
- необізнаність вчителів щодо організації навчання «особливих» учнів;
- низький рівень знань педагогічного колективу щодо організації інклюзивної освіти [26].

Наукові дослідження пропонують різне тлумачення поняття «інклюзивна культура»:

- філософія, де знання про цінності, інклюзивну освіту та підзвітність викладаються та поширюються серед усіх учасників процесу;

- частина загальної культури організації, спрямована на забезпечення підтримки спільних цінностей інклюзії, високий рівень яких сприяє підвищенню ефективності процесу інклюзії в цілому;
- унікальний мікроклімат довіри, що сприяє розвитку взаємозалежних стосунків між сім'єю та навчальним закладом, щоб уникнути конфліктних ситуацій та потенційної шкоди для кожного учасника процесу;
- спеціальне інклюзивне середовище, в якому впроваджуються модифікації, адаптовані до потреб дитини з особливими освітніми потребами та органічно вплетені в її загальний склад, що надає вчителям можливість отримувати різноманітну підтримку від адміністрації та інших вчителів, тим самим знижуючи ризик;
- фундаментальна основа для створення культури інклюзивного суспільства, в якому різноманітність потреб вітається, підтримується та заохочується суспільством, виникнення кількох суперечностей для забезпечення можливості досягнення високих результатів;
- збереження, визнання, співпраця та стимулювання постійного вдосконалення педагогічної спільноти та суспільства в цілому відповідно до цілей інклюзивної освіти [6].

Основні принципи інклюзивної культури:

Цінність кожної людини. Усі люди мають рівні права та можливості незалежно від здібностей, походження, віку, статі чи релігії.

Прийняття різноманітності. Інклюзивна культура визнає та цінує індивідуальні відмінності, розглядаючи їх як джерела збагачення та зростання.

Співпраця та взаємодія. У процесі навчання учасники взаємодіють, обмінюються знаннями та досвідом, а також підтримують одне одного

Рівний доступ. Кожен має право на рівний доступ до освіти, інформації, ресурсів та можливостей для самореалізації.

Повага та прийняття. Інклюзивна культура полягає у створенні середовища, де кожна людина почувається прийнятою та поважною.

Комплексний підхід. Інклюзивна освіта передбачає комплексний підхід, який передбачає співпрацю з батьками, вчителями, психологами та іншими експертами.

Оптимізація навчального середовища. Створення фізично доступного та персоналізованого навчального середовища, яке відповідає потребам усіх учнів.

Розвиток інклюзивної компетентності вчителів. Підвищення кваліфікації вчителів для роботи з дітьми з особливими освітніми потребами.

Залучення громади. Залучення батьків, місцевої громади та інших зацікавлених сторін до процесу створення інклюзивного освітнього середовища [26].

Як соціально-педагогічний феномен, інклюзивна культура є системою ціннісних орієнтацій, переконань та практик, спрямованих на прийняття різноманітності, забезпечення рівного доступу до освіти та соціалізацію осіб з ООП.

Основними чинниками інклюзивної культури можна визначити:

Ціннісні аспекти: створення культури прийняття індивідуальних особливостей, відмова від соціальної ізоляції (виключення) та повага до різноманітності.

Соціальний вимір: підвищення ступеня участі всіх громадян, особливо тих, хто має фізичні та психічні особливості у житті суспільства.

Педагогічні аспекти: забезпечення права на освіту в суспільстві, адаптація методів навчання та створення комфортного освітнього середовища.

Активна взаємодія: співпраця між вчителями, батьками, адміністрацією, фахівцями та громадою заради успіху кожної дитини.

Інклюзивна культура сприяє особистісному розвитку, підвищує самооцінку та сприяє соціальній інтеграції, що формує основу справедливого суспільства.

Специфіка інклюзивної культури керівника закладу загальної середньої освіти полягає у створенні рівних освітніх можливостей для всіх дітей,

незалежно від їхніх індивідуальних потреб та особливостей; розробці та впровадженні стратегій забезпечення доступу до освіти, оптимізації освітнього процесу та створення сприятливого середовища для кожної дитини; відображенні у всіх документах впровадження інклюзивного освітнього середовища, стимулюванні розвитку інклюзивного потенціалу педагогічних працівників закладу.

Як свідчать наукові джерела [1-13], інклюзивна культура складається з трьох основних складових:

- 1) інклюзивної політики,
- 2) інклюзивної практики;
- 3) інклюзивно-освітнього середовища.

Цей освітній процес має створювати атмосферу прийняття, взаємоповаги та рівних можливостей для всіх учасників, незалежно від їхніх індивідуальних особливостей.

Розглянемо кожен компонент окремо (табл.1.1).

Таблиця 1.1.

Складові інклюзивної культури керівника закладу загальної середньої освіти

№	Назва компоненту	Характеристика компоненту
1	Інклюзивна політика	Правила та норми для забезпечення рівного доступу до освіти та інших соціальних можливостей для всіх. Це включає прийняття законів і нормативних актів, що підтримують інклюзію, а також розробку та впровадження стратегій і планів щодо її реалізації.
2	Інклюзивна практика	Конкретні дії та заходи, що впроваджуються для забезпечення інклюзії в освітній процес та суспільство. Це включає адаптацію навчальних програм, використання універсального дизайну, створення інклюзивного навчального середовища, а також підтримку та наставництво учнів з особливими освітніми потребами.
3	Інклюзивно-освітнє середовище	Навчальний заклад має спільну атмосферу та цінності, які поділяють усі учасники освітнього процесу. Вона характеризується позитивним ставленням до різноманітності, повагою до індивідуальних особливостей, співпрацею та взаємопідтримкою.

Отже, представлена структура інклюзивної культури забезпечує реалізацію соціалізації дітей з особливими освітніми потребами та створює сприятливе та комфортне середовище.

1.2. Фактори формування інклюзивної культури керівника закладу загальної середньої освіти

Участь дитини є ключовим елементом інклюзії в освітньому закладі, створенням інклюзивного середовища та формуванням інклюзивної культури.

Школа існує для дітей і для всіх дітей, незалежно від того, чи мають вони особливі потреби чи ні, чи мають вони труднощі в навчанні, чи легко вчаться, чи живуть вони в громаді, чи шукали притулку, чи втікали від війни зі своїми сім'ями.

Усі шкільні процеси залучають одних і тих самих учасників. Вони беруть участь у розробці шкільних правил, керують освітнім середовищем (кабінетами, коридорами, шкільним подвір'ям) та займаються волонтерством [3, с.20].

Побудова інклюзивної культури базується на зміні ціннісних орієнтацій суспільства, ключовими факторами якої є усвідомлення цінності кожної людини, прийняття різноманітності, подолання соціальних стереотипів, забезпечення рівного доступу до освіти та суспільного життя.

Формування інклюзивної культури керівником закладу освіти базується на створенні прийняттого середовища, де цінуються всі учасники, через впровадження інклюзивної політики, практики та ціннісних орієнтирів. Ключовими чинниками є лідерство керівника, професійна підготовка персоналу, організація безпечного простору, налагодження партнерства з батьками та постійний моніторинг бар'єрів.

Ключовими факторами створення інклюзивної культури можна визначити:

1. Стратегічне лідерство керівника: розробка внутрішніх нормативних документів (інклюзивної політики), що забезпечують права всіх дітей.
2. Створення інклюзивного середовища: забезпечення архітектури та інформаційної доступності, психологічної підтримки та адаптації освітнього простору.
3. Професійна компетентність персоналу: навчання вчителів інклюзивним методам навчання, підвищення їхньої обізнаності та формування позитивного ставлення до різноманітності.
4. Взаємодію в команді: формування команди для підтримки особливої дитини, налагодження міжвідомчої співпраці та партнерства з батьками, фахівцями та адміністрацією закладу.
5. Моніторинг та оцінювання: використання інструментів (наприклад, індексу інклюзії) для виявлення та усунення бар'єрів.
6. Ціннісно-орієнтований підхід: створення культури поваги, де кожен відчуває себе прийнятим незалежно від індивідуальних здібностей.

Ключем до успіху організації якісного освітнього процесу для таких дітей є співпраця з батьками. з особливими освітніми потребами. Важливо залучати батьків до прийняття рішень щодо освіти своїх дітей. Думка батьків дуже важлива та необхідна при визначенні цілей та завдань на навчальний рік, а також майбутніх напрямків роботи з дитиною після закінчення навчального року.

Ця частина роботи з батьками корисна для планування шкільних завдань. Батьки мають унікальну інформацію про розвиток своєї дитини та особливості взаємодії з нею. Завдяки спілкуванню між керівниками, вихователями та іншими батьками таких дітей можна буде створити комфортне середовище для всіх, зменшити стрес та забезпечити комфортну взаємодію в групі дітей.

Важливо, щоб спілкування між адміністрацією, вчителями та батьками було неодноразовим. Спілкування має бути регулярним і частим – тоді ризики

конфліктів зменшуються, оскільки всі потенційні проблеми обговорюються в рамках щоденного цивілізованого діалогу. Обов'язком директора є підготувати повідомлення для батьківської групи задовго до того, як дитина з особливими освітніми потребами почне відвідувати заняття.

Умовою якісного впровадження інклюзивної освіти є висококваліфікований та відповідальний персонал, насамперед вчителі. Саме тому забезпечення кваліфікованими вчителями та іншим персоналом навчального закладу є найважливішим завданням.

Вчителі є важливим ресурсом для забезпечення високоякісної інклюзивної освіти. Щоб компенсувати це, важливо, щоб керівник дбав про професійний розвиток вчителів.

Коли навчальний заклад має інклюзивний клас, це не обов'язково означає, що ця школа доступна для всіх. Поняття інклюзії набагато ширше та вимагає серйозних зусиль усієї школи для створення такого середовища. Залучення всіх учасників освітнього процесу, а головне – управління якістю та планування. Безсумнівно, умовою створення інклюзивного середовища є учні, які потребують підтримки, готовність інших учнів підтримувати дітей; а також навчений персонал та батьки та інші активні учасники-учасники процесу впровадження інклюзії в освіті. І не менш важливою умовою є наявність належного фінансування та доступної інформації, матеріально-технічної бази та інфраструктури [3, с.13].

Інклюзивне освітнє середовище – сукупність умов, методів та засобів реалізації, що враховують потреби та здібності здобувачів освіти для їхнього спільного навчання, виховання та розвитку (Закон України «Про освіту»).

Складовими освітнього закладу, яка розвиває інклюзивне освітнє середовище є:

- створення інклюзивної культури;
- управління якістю та стратегічне планування;
- учні, які потребують підтримки, та учні, які готові її надати;
- батьки є активними учасниками інклюзивної освіти;

- адекватний, навчений персонал;
- наявна інформація,
- матеріально-технічна база та інфраструктура;
- фінансування, що відповідає потребам навчального закладу.

Розвиваючи інклюзію, заклад повинен забезпечити максимально комфортне середовище, якість освітніх послуг та наявність необхідних інструментів для навчання та роботи [3].

Таблиця 1.2.

Порівняльна характеристика інформаційної та матеріально-технічної бази в інклюзивному просторі

№	Інформаційна база	Матеріально-технічна база
1	Доступ вчителів до інформаційних ресурсів, необхідних для професійного розвитку, кар'єрного зростання та саморозвитку.	Потужний та високоякісний інтернет, що охоплює всі шкільні потреби
2	Методичні розробки, нормативні документи, спеціалізована література	Наявність комп'ютерів та відповідного програмного забезпечення, інтерактивних дощок тощо.
3	Зразок навчальної програми та її розробки.	Надавати навчальні інструменти (інструменти, обладнання, приміщення та технології для покращення навчання), заходи для учнів, розвивати комунікативні навички та надання підтримки особам з особливими освітніми потребами в освітньому процесі).
4	Інформація для створення різноманітних навчальних матеріалів для уроків та список онлайн-форумів.	Наявність у школі засобів для пересування (інвалідних візків, ходунків), а також реабілітаційного обладнання та транспорту для перевезення учнів з особливими потребами.

Водночас директор школи повинен постійно контролювати зміни в правилах процесу розрахунку розміру фінансової допомоги на одну нетипову

дитину. Орієнтуючись на ці фактори, керівник закладу загальної середньої освіти повинен поєднувати різні аспекти своєї діяльності для досягнення загального успіху.

Щоб сформулювати чітку стратегію діяльності навчального закладу з урахуванням інклюзивних цінностей та потреб, керівник установи повинен зосередитися на цих факторах та поєднати різні аспекти своєї діяльності для досягнення загального успіху [2, с.54].

Практичні аспекти діяльності керівника закладу освіти можна виразити з точки зору відповідних навичок та компетенцій, наприклад:

- планування, розробка та прийняття плану інклюзивної освіти та комплексу відповідних рішень;
- делегування повноважень колегам у повсякденній роботі;
- психологічна та освітня підтримка команди; забезпечення середовища психічного благополуччя для ефективної роботи команди;
- впровадження інновацій в освітній процес;
- здатність прогнозувати результати освітнього процесу з урахуванням індивідуальних освітніх програм та висновків Інклюзивно-ресурсного центру для людей з інвалідністю;
- запобігання булінгу, скупченості людей з інвалідністю, захист прав та інтересів педагогічних працівників та дітей з особливими освітніми потребами;
- навички спілкування з людьми різного соціального статусу та віку;
- здатність аналізувати соціально-педагогічні факти, події та процеси;
- здатність прогнозувати кінцевий результат.

Складовими управління процесом впровадження інклюзивної політики та практики у закладі можна визначити:

1. Рух школи до інклюзії. Стратегія розвитку школи повинна представляти місію, бачення та цілі, що відображають розвиток школи, зокрема, в напрямку інклюзії.
2. Управління та комунікація: комунікація із засновником Інституту, Інклюзивно-ресурсним центром, Міністерством освіти і науки, координація роботи представників, взаємодія з Радою освіти, органами самоврядування учнів та батьків, а також з Опікунською радою
3. Розробка структури для надання послуг інклюзивної освіти: створення груп психологічної підтримки навчання, забезпечення ресурсними кімнатами.
4. Організація освітнього процесу: оптимізація навчального середовища, налагодження командної роботи між вчителями, спеціалістами, соціальними працівниками та іншими залученими особами, впровадження програм особистісного розвитку тощо. [31].

Директор є ключовою фігурою у створенні інклюзивного освітнього простору. Він повинен бути лідером змін, створювати позитивне середовище, забезпечувати ресурси та підтримку для впровадження інклюзивної освіти, а також активно співпрацювати з усіма учасниками освітнього процесу.

Таким чином, факторами формування інклюзивної культури керівника є відмова від стереотипних поглядів на освітній процес та його учасників; створення середовища, що базується на ідеях та принципах інклюзії всіх рівнів в академічних закладах; створення освітнього закладу як спільноти, орієнтованої на співпрацю, а не на конкуренцію; вселення впевненості в кожному учаснику освітнього процесу

1.3. Сучасні підходи до формування інклюзивної культури керівника закладу загальної середньої освіти

Практика управління в інклюзивному середовищі передбачає серйозний стратегічний зсув у підходах до управління, спрямований на посилення уваги

до людських, насамперед професійних, та культурних складових діяльності сучасних організацій.

Водночас, важливим аспектом аналізу є врахування цілісності організаційного та культурного змісту управління організацією на основі культурної перспективи, що інтегрує різні типи культури. [55, с.140].

Культура може бути представлена багатьма культурними явищами як продуктами духовної праці та специфічними способами організації життя в системі соціальних норм та інститутів. Кожен з них має певний набір якостей, рис та потребує реалізації в освітньому процесі, таких як: відповідальність, участь у спільній діяльності, толерантність до релігійних, політичних, культурних проявів, загальна ерудиція, професіоналізм, особистісна здатність до саморозвитку, самовдосконалення [25].

Володіння новими інформаційними технологіями, знання іноземних мов, екологічна відповідальність бізнесу.

Інклюзивна культура керівника закладу загальної середньої освіти – це панівна атмосфера в навчальному закладі та спільні цінності всіх учасників освітнього процесу. Вона характеризується позитивним ставленням до різноманітності, повагою до індивідуальних особливостей, співпрацею та взаємопідтримкою [59].

Дослідники О. Селезньова, О. Гордійчук визначають різні ефекти на організацію інклюзивної освіти в сучасній освітній практиці, які впливають на інклюзивну культуру завдяки інноваціям Нової української школи [54, с.403].

Дослідниця Г. Лещук зазначає, що інклюзія – це соціальне явище, і неможливо відокремити інклюзивну культуру від індивідуальної культури в цілому [36].

Інклюзивна культура – це рівень розвитку суспільства, який проявляється в толерантному, гуманному та безпечному ставленні людей один до одного, коли поділяються ідеї співпраці та стимулюється розвиток усіх учасників освітнього процесу, де кожного цінують на основі спільних досягнень та створюються спільні інклюзивні цінності. Інклюзивні цінності,

разом із нормами та ідеалами, є важливими компонентами інклюзивної культури.

Для зручності подамо матеріал в таблиці (табл. 1.2).

Таблиця 1.2.

Нові підходи організації інклюзивного навчання у Новій українській школі

	Нововведення Нової української школи	Вплив на організацію інклюзивного навчання
1	Доступність	Діти з особливими потребами мають законне право на безкоштовну та якісну освіту в загальноосвітніх навчальних закладах. Це створює можливості для інклюзивності кожного навчального закладу
2	Забезпечення соціалізації учнів	Першочергову роль в організації інклюзивної освіти в закладах середньої освіти відіграє соціалізація учнів з особливими потребами, важливість якої вплине на все їхнє подальше життя
3	Компетентнісний підхід	Навчання учнів з особливими освітніми потребами компетенцій, необхідних для подальшого повсякденного соціального розвитку, їхнього працевлаштування та професійної самореалізації, є однією з основних функцій інклюзивної освіти
4	Особистісно-орієнтаційний підхід	Дітей з особливими потребами потребує підтримки та прийняття командою спеціалістів, але лише застосовуючи особистісно орієнтований підхід до кожного такого учня, підкреслюючи його притаманні якості. Тільки для конкретного учня з цією проблемою можна досягти очікуваних результатів

5	Універсальний дизайн	Створення універсального конструкту в закладах середньої освіти є корисним для всіх учасників освітнього процесу, але особливо важливим для учнів з особливими освітніми потребами. Це пояснюється тим, що питання про те, чи можуть вони фізично перебувати в навчальному закладі, також залежить від забезпечених умов та створення відповідного інклюзивного освітнього середовища.
6	Безбар'єрність	Декларація про безбар'єрну освіту стала проривом в організації інклюзивної освіти, оскільки вона не лише порушує питання забезпечення зовнішніх факторів для організації інклюзивної освіти, але також було створено новий спосіб мислення – толерантне ставлення до людей з особливими потребами.
7	Педагогіка партнерства	Закріплення принципу партнерської педагогіки забезпечило основу для створення команди експертів з організації інклюзивної освіти – психолого-педагогічного супроводу. Хоча остання (порівняно з педагогікою партнерства) є набагато складнішою за свою внутрішню суттю та може вважатися міждисциплінарною
8	Стимулююче оцінювання	Це проявляється у застосуванні методу портфоліо в інклюзивній освіті – для створення відповідного пакету досягнень для учня з особливими потребами. Цей метод дає йому візуальне уявлення про те, чого він навчився з часом.

Таким чином, дефініція, яку ми вивчаємо, неможлива без доступності, забезпечення соціалізації студентів, компетентнісного підходу, особистісно орієнтованого підходу, універсального дизайну, безбар'єрної освіти та педагогіки спільного використання.

Фактично, саме завдяки інклюзивній комунікації створюється інклюзивна культура [38].

Зупинимось на такому важливому поняття, як інклюзивна комунікація.

На просторах інтернету інклюзивна комунікація визначається як орієнтований на людей підхід до комунікації, що визнає цінність усіх, усуває дискримінацію та враховує потреби особливо вразливих людей.

Основні принципи та особливості інклюзивної комунікації:

Люди понад усе: Використовуйте терміни «людина з інвалідністю» замість «людина з інвалідністю», «дитина з особливими потребами» замість «хвора дитина».

Тексти мають бути простими, короткими, без професійного жаргону чи образних виразів.

Повага до віку:

Різноманітність: врахування потреб дітей з різними захворюваннями.

Форми комунікації: Інклюзія включає усне (мовлення), письмове та невербальне спілкування.

Використання інклюзивної комунікації є ключовим інструментом для побудови інклюзивної культури та ефективної соціальної інтеграції

Поняття культури є дуже поліморфним і визначається відповідно до сфери людської діяльності. У гуманітарних дослідженнях культура пояснюється як система різноманітних соціальних відносин, у яких суб'єкт передає знання, навички, поняття, норми та цінності індивіду.

У контексті філософської науки культура – це сукупність досягнень у матеріальному та духовному розвитку суспільства, яка використовується суспільством і створює культурні традиції для подальшого прогресу людства. [15].

Інклюзивна культура вимагає від лідерів створення високо інклюзивного середовища, в якому впроваджуються зміни, що відповідають рівню підтримки дітей. Це дозволяє вчителям отримувати різноманітну підтримку від адміністрації та інших вчителів, зменшуючи ризик конфліктів для багатьох учасників.

Інклюзивна культура покликана забезпечити рівні можливості для всіх учасників освітнього процесу, створити середовище, де кожен може розвиватися та відчувати себе повноцінним членом громади.

Інклюзивна культура є важливим компонентом інклюзивної освіти. Відсутність цього конструкту негативно впливає на освітній процес в цілому та не призводить до високих результатів.

Отже, створення інклюзивної культури передбачає створення системи цінностей, яка забезпечує виникнення атмосфери доброзичливості, безпеки та прийняття в академічному закладі, що заохочуватиме співпрацю та взаємодопомогу з боку всіх учасників освітнього процесу [47].

Згадана культура має ціннісне та смислове коріння в інклюзивній політиці та практиці академічної організації.

Поділяючи погляди О. Мармази, ми вважаємо, що наступні особисті якості характеризують успішного освітнього керівника навчального закладу.

- адаптивна динаміка – це фактор, який визначає роль та становище індивіда в міжособистісній взаємодії в малих соціальних групах, а також його статус та становище в структурі професійних відносин;
- емоційне лідерство, яке проявляється під час горизонтальної та вертикальної взаємодії в неформальних групах; воно функціонує в організаційній структурі та професійному лідерстві, яке виникає в неформальній групі під час вирішення проблемних ситуацій.
- здатність інтегрувати соціальні ролі, що підтверджується поведінкою індивіда відповідно до рольового очікування інших членів групи;
- комунікація, яка реалізується через здатність встановлювати позитивні соціальні контакти;

– стресостійкість, зумовлена надзвичайним емоційним напруженням управлінської роботи, що активує роль емоційних регуляторних механізмів у структуруванні особистості керівника [11, с. 51].

Створення інклюзивної культури освітнім лідером позитивно впливає на життя закладу, оскільки має зміцнювати його загальну культуру.

Це сприяє збагаченню методичної діяльності новими перспективами; урізноманітнює педагогічну практику та покращує педагогічну та організаційну практику закладу. Це сприяє посиленню участі всіх, поєднуючи освітній процес з розвитком громади, соціальних партнерів, зацікавлених сторін тощо.

Перейдемо до висвітлення специфіки інклюзивної культури керівника за її складовими на основі наукових праць дослідників [5-9; 23-25; 32-36].

Безсумнівно, найважливішим у цьому контексті є чинне законодавство, знання правил і положень і правової бази для впровадження інклюзивної освіти.

З огляду на це, почнемо з інклюзивної політики, яка полягає у створенні рівних можливостей навчання для всіх дітей, незалежно від їхніх індивідуальних потреб та особливостей. Це включає стратегії доступу до освіти, дистанційне навчання, оптимізацію освітнього процесу та створення сприятливого середовища для кожної дитини.

Створення інклюзивного освітнього середовища:

Керівник повинен забезпечити доступність школи для всіх дітей фізично, соціально та емоційно. Це може включати оптимізацію простору, створення безбар'єрного доступу, розвиток позитивного середовища та підтримку інклюзивної культури. Під час розробки та впровадження інклюзивних програм забезпечується, щоб керівник розробляв та впроваджував індивідуальні освітні плани (ІОП) для дітей з особливими освітніми потребами, а також оптимізував навчальні програми та методи. [33].

Розвиток команди спеціалістів проявляється в тому, що керівник повинен створити команду професіоналів, включаючи вчителів, асистентів

вчителів, психологів, логопедів та інших спеціалістів, які підтримують та скеровують дітей з особливими освітніми потребами.

Співпраця з батьками та громадою є важливим та цінним аспектом. Керівники повинні активно залучати батьків до освітнього процесу та співпрацювати з місцевою громадою, щоб забезпечити підтримку та ресурси для інклюзивного навчання.

Забезпечення ресурсами є одним із компонентів впровадження інклюзивної політики та практики. Фінансове забезпечення дозволяє ефективно реалізовувати компонент корекційного розвитку, залучати вузькоспеціалізованих експертів до командної діяльності та збагачувати корекційно-освітнє середовище.

Директор відповідає за фінансову та логістичну підтримку інклюзивної освіти, включаючи придбання необхідного обладнання та матеріалів. Моніторинг та оцінювання дозволяють дітям з особливими освітніми потребами відстежувати свій прогрес в освітньому процесі та покращувати якість свого життя.

Керівник повинен систематично контролювати та оцінювати ефективність інклюзивної політики, своєчасно виявляючи та виправляючи недоліки.

Навчання та розвиток персоналу сприяють впровадженню ефективних сучасних технологій, оскільки вчителі стають агентами сучасних освітніх змін. Вони повинні бути висококомпетентними, впевненими та рішучими у їх впровадженні. Керівник повинен забезпечити професійний розвиток вчителів та інших співробітників, які працюють з дітьми з ООП, шляхом проведення освітніх заходів, таких як тренінги та семінари. [44].

Керівник навчального закладу, який запровадив інклюзивну політику, відіграє ключову роль у створенні освітнього середовища, що сприяє розвитку та успішній інтеграції кожної дитини.

Інклюзивна освіта ставить серйозні виклики перед системою освіти та ефективністю освітніх закладів. Це об'єднує команди для спільної роботи,

покращує програми та методи навчання, а також стимулює розвиток компетенцій вчителів та інших спеціалістів.

Ми виділимо ключові характеристики інклюзивної практики, які забезпечують її впровадження.

1. Усі діти мають доступ до якісної освіти незалежно від їхніх індивідуальних особливостей та потреб.
2. Зосередження на індивідуальних потребах незалежно від рівня підтримки.
3. Інклюзивна освіта враховує різні потреби та здібності кожної дитини, створюючи умови для її повноцінного розвитку.
4. Створення сприятливого середовища для всіх дітей з особливими потребами та без них. Освітній процес організовано таким чином, щоб кожна дитина почувалася комфортно, безпечно та була залучена до спільної діяльності.
5. Взаємодія та співпраця в процесі впровадження інклюзивної політики та практики.
6. Інклюзивна практика передбачає тісну співпрацю між учнями, вчителями, батьками та експертами для забезпечення успішного навчання та розвитку кожної дитини.
7. Інклюзивні практики спрямовані на усунення бар'єрів, що заважають дітям з особливими освітніми потребами брати участь в освітньому процесі, таких як архітектурні бар'єри, негативне ставлення тощо.

Отже, інклюзивна практика – це не лише про навчання нейрорізнноманітних дітей, а й про створення інклюзивного суспільства, де кожен відчуває себе потрібним і цінним і має рівні можливості для зростання та самореалізації [58].

Інклюзивна культура неможлива без компетентності лідера в організації освітнього процесу, включаючи навчання, виховання та розвиток осіб з особливими освітніми потребами.

Метою створення інклюзивної освіти є отримання лідерами знань про організацію інклюзивного освітнього середовища та досягнення інклюзивної культури. Впровадження інклюзивної освіти у закладах загальної середньої освіти передбачає зміни в системі управління та зміни в плануванні функціональних зон школи.

Керівник має забезпечувати створення позитивної атмосфери, в якій кожен учень, незалежно від особливостей розвитку, відчуває себе прийнятим.

Таким чином, коли йдеться про створення культури інклюзії в освітньому закладі, важливо спочатку створити середовище, яке поважає різноманітність. Ми говоримо про фізичні відмінності, а також про різноманітність поглядів, думок, культурного, історичного, релігійного досвіду та рис особистості

Сучасні підходи до формування інклюзивної культури керівником ЗЗСО ґрунтуються на створенні освітнього простору, де цінності рівності, поваги та прийняття є основою діяльності. Ключовими підходами є перехід від авторитарної системи до партнерства, формування позитивного ставлення колективу до різноманіття, універсальний дизайн, а також системна організація інклюзивної політики та практики.

Узагальнюючи викладене вище зазначимо, що сучасні підходи до формування інклюзивної культури керівника передбачають:

1. Ціннісно-орієнтований підхід. Розвиток командної культури, що базується на принципах рівного ставлення, поваги до різноманітності та визнання індивідуальних здібностей кожної дитини
2. Трансформаційне лідерство: зміна парадигми від «навчання дитини з особливими освітніми потребами» до «створення освітнього середовища для всіх», де лідер виступає рушійною силою змін.
3. Формулювання інклюзивної політики (внутрішня): Розробка локальних нормативних документів, які чітко визначають процес організації інклюзивного навчання та взаємодії між учасниками освітнього процесу.

4. Ресурсно-орієнтований підхід Активно шукати та залучати фінансові, фізичні, технічні та людські ресурси для забезпечення якісної та інклюзивної освіти.
5. Професійний розвиток команди: Організувати постійне навчання для вчителів, помічників та психологів, спрямоване на розвиток компетенцій для роботи в інклюзивному класі.
6. Співпраця та партнерство: Розвиток взаємодії з батьками (законними представниками) та інклюзивними ресурсними центрами (ІРЦ) для ефективної оцінки та підтримки дітей з особливими освітніми потребами (ООП).
7. Моніторинг якості: постійний аналіз ефективності інклюзивної освіти, розробка індивідуальних програм розвитку (ІПР) та використання інструментів для моніторингу прогресу.

РОЗДІЛ 2

ШЛЯХИ ФОРМУВАННЯ ІНКЛЮЗИВНОЇ КУЛЬТУРИ КЕРІВНИКА ЗАКЛАДУ ЗАГАЛЬНОЇ СЕРЕДНЬОЇ ОСВІТИ

2.1. Розробка інструментарію вивчення складових інклюзивної культури керівника закладу загальної середньої освіти

Впровадження інклюзивної практики передбачає створення інклюзивного освітнього середовища. З точки зору інклюзії, дослідження різних аспектів освітнього середовища є актуальними та становлять науковий інтерес сьогодні [40].

Швидкі зміни в сучасному житті вимагають швидкого розвитку навичок вирішення проблем, швидкого реагування на зміни та відповідних рішень у розробці інклюзивної політики.

Розробка інклюзивної політики вимагає готовності лідера до змін та інновацій [25].

Більшість науковців, досліджуючи організаційні процеси впровадження інклюзії в освітніх закладах, окреслюють фактори, що відіграють вирішальну роль в успішності інтеграційних процесів:

- 1) стабільна соціальна та державна політика, спрямована на інтеграцію всіх членів суспільства без винятку;
- 2) впровадження практик раннього втручання та ранніх корекційних заходів з метою профілактики та розвитку;
- 3) підтримка та допомога родинам, у яких живуть і виховуються діти з відхиленнями в розвитку;
- 4) розробка законодавчої бази для інклюзивної освіти для осіб з інвалідністю;

5) розбудова та розширення систем освіти та професійної підготовки, а також інтеграція осіб з особливостями розвитку в державні та недержавні структури;

6) формування толерантного ставлення до людей з нейрорізноманіттям [2].

Діяльність інклюзивного освітнього середовища повинна базуватися на загальних педагогічних принципах навчання та принципах інклюзивної освіти, зокрема:

- цінність кожної дитини не залежить від її здібностей та досягнень;
- кожна дитина здатна відчувати, мислити та мріяти;
- кожна дитина має право на освіту та вибір форми навчання.
- унікальність кожної дитини не є перешкодою, а спонукає до навчання та є каталізатором її всебічного розвитку;
- цінність освітнього простору та індивідуальні диференційовані підходи, що базуються на закріпленні конкретних спільних освітніх моделей та технологій підтримки для кожної дитини;
- безперервність та комплексність у забезпеченні матеріальними, освітньо-методичними, людськими та іншими ресурсами;
- командний підхід – спільна робота державних громадських організацій, кваліфікованих медичних, психологічних та педагогічних експертів, заснована на взаємодопомозі та взаєморозумінні, для забезпечення порядку та цілісності навколишнього середовища [16].

Мета вивчення інклюзивної культури полягає в зборі інформації про ставлення, знання та досвід, пов'язані з інклюзією. Це може включати питання про сприйняття людей з особливими потребами, знання про інклюзивну освіту та практику, а також про те, як сприяти створенню інклюзивного середовища.

Як методологію дослідження ми обрали поглиблене спостереження, глибинні інтерв'ю та анкетування.

Поглиблене спостереження – це метод збору даних, який використовує особисті інтерв'ю з лідерами для отримання глибокого розуміння їхнього ставлення, мотивації, досвіду та ставлення до конкретних інклюзій.

Глибинні інтерв'ю мають на меті розкрити суть інклюзивної культури лідера та виявити приховані мотивації й фактори, що впливають на його професійну поведінку.

Опитування – це основний метод збору інформації, який використовує анкету, тобто набір стандартизованих запитань, для отримання відповідей від респондентів. Анкети дозволяють отримати інформацію з різноманітних тем, часто від великої кількості людей, з мінімальними витратами часу та ресурсів.

Анкета для дослідження складових інклюзивної культури зазвичай складається з кількох розділів, кожен з яких спрямований на вивчення кожного зі структурних компонентів інклюзивної культури.

Як правило, дослідження починаються з визначення демографічних даних (вік, стать, освіта, досвід роботи).

У цьому відношенні вивчення інклюзивної культури лідером включає знання та розуміння принципів інклюзивної освіти, підходів та досвіду роботи з особами з особливими освітніми потребами, а також інфраструктури та ресурсів, що використовуються для забезпечення інклюзивного навчання.

Метою дослідження є визначення сформованості складових інклюзивної культури керівника закладу загальної середньої освіти для розробки методичних рекомендацій.

Завдання дослідження:

1. Визначити показники розвитку інклюзивної культури у закладі загальної середньої освіти та подальше визначення рівня її створення.
2. Оцінити ставлення керівника до дітей з особливими освітніми потребами.
4. Оцінити здатність керівника створювати інклюзивне середовище в навчальному закладі.

Дослідження інклюзивної політики було спрямовано на визначення ставлення самого керівника до інклюзивної освіти, включення питання навчання дітей з ООП до нормативно-правової бази закладу та налаштування самого керівника на реалізацію інклюзивної освіти.

Вивчення інклюзивної практики передбачало використання універсального дизайну в навчанні (доступність викладу для всіх, а не лише для дітей з ООП), адаптацію та модифікацію навчальних програм, гнучкість розкладу для проведення корекційно-розвиткових занять, професійна діяльність асистента вчителя, моніторинг досягнень та оцінювання, перегляд індивідуальної програми розвитку, соціальна інклюзія та професійний розвиток педагогів.

Дослідження інклюзивного освітнього середовища включало наявність у закладі доступності та безбар'єрності (пандуси, широкі дверні отвори, облаштовані санвузли), наявність ресурсної кімнати, проходження курсів підвищення кваліфікації, забезпеченість закладів асистентами вчителів, залучення батьків дітей з ООП, доступність приміщень закладу, безпека і комфорт дітей з ООП.

Таким чином, розроблений інструментарій вивчення складових інклюзивної культури керівника навчального закладу, включає різноманітні методи та підходи, спрямовані на вивчення компонентів інклюзивної культури керівника закладу загальної середньої освіти. Зокрема, інклюзивної політики (важливості інклюзивної освіти; законодавства, ефективності інклюзивної освіти для всіх дітей; готовності навчального закладу до впровадження інклюзивної освіти, перешкод для впровадження інклюзивної освіти в закладі загальної середньої освіти); інклюзивної практики (досвід роботи з дітьми з особливими освітніми потребами; форми підтримки дітей з особливими потребами; випадки дискримінації щодо людей з особливими потребами; оптимізація освітнього середовища для дітей з особливими потребами);

інклюзивного освітнього середовища (важливість створення інклюзивного середовища; зусилля щодо створення інклюзивного середовища).

У наступному пункті розкриємо результати дослідження вивчення складових інклюзивної культури керівника закладу загальної середньої освіти для подальшого визначення методичних рекомендацій щодо шляхів її підвищення.

2.2. Дослідження складових компонентів інклюзивної культури керівника закладу загальної середньої освіти

Сучасний стан формування інклюзивної політики в українських навчальних закладах характеризується поєднанням значних досягнень та системних викликів, що визначають темпи та якість впровадження інклюзії. В останні роки інклюзивна освіта стала одним із ключових напрямків державної освітньої політики, що підтверджується розширенням мережі інклюзивно-ресурсних центрів та вдосконаленням нормативно-правової бази та збільшення кількості організацій, відкритих для інклюзивних класів та груп [62].

На практиці це означає, що дедалі більше дітей з особливими освітніми потребами мають можливість навчатися у звичайних школах та дитячих садках зі спеціалістами та за індивідуальними освітніми програмами. На нашу думку, формулювання інклюзивної політики не є одноманітним: темпи її розробки значною мірою залежать від управлінської компетентності керівника, кадрового потенціалу викладацького складу та ресурсного забезпечення закладу.

Багато шкіл досі стикаються з труднощами в організації корекційно-розвивальних занять, нестачею корекційних педагогів, логопедів та асистентів вчителів, а також забезпеченням доступності освітнього середовища.

До психологічних бар'єрів належать недостатня обізнаність або насторожене ставлення деяких вчителів та батьків до моделі інклюзивної освіти.

Незважаючи на це, спостерігається помітна позитивна тенденція у створенні інклюзивної культури: школи розробляють внутрішні нормативні акти щодо інклюзивної освіти,

Вони формують команди психологічної та академічної підтримки, активніше співпрацюють з ІРЦ, а менеджери все частіше беруть участь у програмах підвищення кваліфікації в галузі інклюзивного менеджменту.

Місцеві громади також відіграли важливу роль, оскільки вони почали інвестувати в доступну інфраструктуру та в розвиток спеціалізованих послуг.

Модель інклюзивного середовища передбачає побудову фізичної, інформаційної та освітньої доступності, що забезпечує безбар'єрність та комфорт для кожного учасника освітнього процесу.

Це включає оптимізацію інфраструктури (пандуси, тактильні елементи, спеціально обладнані пандуси), застосування індивідуальної та групової оптимізації навчання, а також використання сучасних технічних заходів, універсального дизайну та диференційованих методів викладання. Впровадження цієї моделі дозволяє школі перейти від формального прийому дітей з ООП до створення справді сприятливого навчального середовища [62, с.161].

Першим ми вивчали такий компонент інклюзивної культури як інклюзивна політика.

З метою визначення реалізації інклюзивної політики нами було проведено дослідження, у якому взяло участь 40 керівників звкладів звгвльної середньої освіти міста Суми та Сумської області.

Перше питання стосувалося ставлення керівників до форми навчання дітей з ООП. Респондентам було запропоновано три можливі форми навчання: інклюзивна, спеціальна та індивідуальна.

Відповіді були наступні:

- 58% респондентів висловились за інклюзивну форму навчання;
- 30% респондентів вказали спеціальну форму,
- 12% респонденти вбачають індивідуальну форму.

Отже, ми констатуємо, що переважна більшість керівників (58%) підтримує інклюзивну форму навчання, і, відповідно буде проводити таку політику.

На питання «Чи вважаєте Ви, що інклюзивна форма навчання є корисною абсолютно для всіх дітей» отримали такі відповіді:

- 61% респондентів зазначили, що «так»;
- 39% не вважають цю форму корисною.

Швидше за все у них виникали якісь непорозуміння з цього приводу і тому вони висловили саме таку думку.

Нам також було цікаво дізнатися, наскільки інклюзивна форма навчання передбачена у статуті освітнього закладу. Отримані дані нас приємно вразили, бо це було зазначено у 100% респондентів.

Стосовно готовності закладу до реалізації інклюзивної форми навчання ми отримали надзвичайно правдиві відповіді:

- 49% респондентів визнали себе готовими;
- 28% неготовими;
- 33% вказали на часткову готовність.

Чітка політика щодо інклюзії, закріплена локальними нормативними актами зазначається у всіх (100%) респондентів.

Керівник закладу має забезпечити обов'язкову методичну підтримку своїм педагогам та асистентам педагогів. Методична підтримка вчителя в закладі освіти є комплексом заходів, які передбачають наставництво, тренінги, консультації, спрямовані на підвищення професійної майстерності педагогічних кадрів. Вона допоможе впровадженню новітніх освітніх технологій НУШ та сприятиме наданні психоемоційної допомоги. Це забезпечує адаптацію вчителів, підвищує якість викладання завдяки обміну

досвідом та самонавчанню, а також допомагає уникнути вигорання. Нас також зацікавила наявність системної методичної підтримки педагогічного колективу в успішному впровадженні інклюзивної політики.

На питання «Чи забезпечується методична допомога у Вашому закладі?», нами були отримані такі відповіді:

«Так» 73% респондентів;

«Ні» 7% респондентів.

Це свідчить про намагання керівника створити належні умови для забезпечення методичної підтримки у закладі.

Цікаві відповіді ми отримали на питання «Яким шляхом переважно відбувається обов'язкове навчання педагогічного персоналу інклюзивним практикам?»:

- 88% педагогів вказали на курси підвищення кваліфікації,
- 10% педагогів вказали на методичні вебінари,
- 2% респондентів вказали на самоосвіту.

Дуже важливим чинником реалізації інклюзивної освіти є робота з батьками, і навіть більше, ставлення батьків до навчання дітей з ООП.

З цією метою нами було визначено таке питання: «Чи вважаєте Ви, що залучення батьків дітей з ООП до організації освітнього процесу є надзвичайно важливим у подоланні соціальної ізоляції таких дітей?»

«За залучення» батьків дітей з ООП до освітнього процесу висловились 89% керівників, «проти залучення» «4%», і «важко казати» 7% респондентів.

З одного боку, такі результати є втішними, але бажано було б, щоб 100% респондентів дали абсолютно позитивну відповідь.

Ми також вивчали допомогу закладам громадських організацій, які є обов'язковими спонсорами у наш складний час.

Лише 34% закладів отримують допомогу, 66% цієї допомоги не відчують.

Наступне питання стосувалося перешкод для впровадження інклюзивної освіти в Вашому закладі.

Респонденти зазначили:

- фінансові перешкоди складають 83%,
- методичні 15%,
- ресурсні 10%.

Таким чином, як не прикро, але фінанси вирішують все. Такий значний показник (83%) свідчить що керівник не в змозі створити у своєму закладі належне комфортне, безпечне середовище як для педагогів, так і для особливих дітей. Значно менше складають методичні (15%), але їх вирішити легше, ніж фінансові.

Останнє питання стосувалося наявності команди психолого-педагогічного супроводу у закладі. Тут ситуація абсолютно однозначна 100%.

Проблема запровадження та організації інклюзивної освіти є складною й багатогранною. Вона потребує розгляду з позицій державної освітньої та загалом соціальної політики, державного управління освітою, педагогіки й психології. Ключовими є завдання розробки нормативно-правових, психолого-педагогічних, організаційних, програмно-змістових, соціально-психологічних, інституціональних засад. Не менш важливим є запровадження інформаційного супроводу всіх процесів, широке обговорення моделей організації навчання осіб з особливими освітніми потребами для розуміння громадськістю сутності інклюзії та принципів рівності, що може стати напрямком подальших розвідок [57].

Аналіз європейських моделей інклюзивної освіти доводить наявність значного позитивного досвіду, який потребує адаптації для впровадження в Україні.

Дослідники називають такі завдання, які вимагають впливу державної системи управління освітою на організацію навчання дітей з особливими потребами:

- нормативно-правове регулювання процесу впровадження інклюзивної освіти;

- оновлення вимог до змісту та технічного забезпечення загальноосвітнього навчального закладу, де впроваджується інклюзивна освіта;
- адаптація освітнього процесу до потреб дітей, зокрема тих, хто має специфіку розвитку;
- створення належної спеціальної психологічної, медичної та педагогічної підтримки для таких дітей;
- розробка ефективних шляхів співпраці з батьками, які виховують особливих дітей [36].

Дослідники Т. Лукіна та А. Шошова зазначають, що набагато важливіше, аби отримана інформація допомагала реалізовувати державну освітню політику щодо дітей з особливими потребами. Це може забезпечити своєчасне виявлення організаційних та змістовних проблем у впровадженні різних моделей державного управління спеціальними навчальними закладами та доступ до освіти для всіх класів [38, с.101].

Наступним компонентом було дослідження інклюзивної практики.

Перше питання в дослідженні інклюзивної практики стосувалося кількості у відсотках учителів у закладі, які фактично застосовують принципи універсального дизайну у навчанні (доступність навчання для всіх, а не лише для дітей з особливими освітніми потребами).

Результати показали наступне:

- 75% респондентів завжди намагаються використовувати ці принципи;
- 50% учасників вказали, що іноді використовують ці принципи;
- 25% респондентів взагалі не використовують принципи універсального дизайну.

Проілюструємо отримані результати за допомогою діаграми (рис.2.1.)

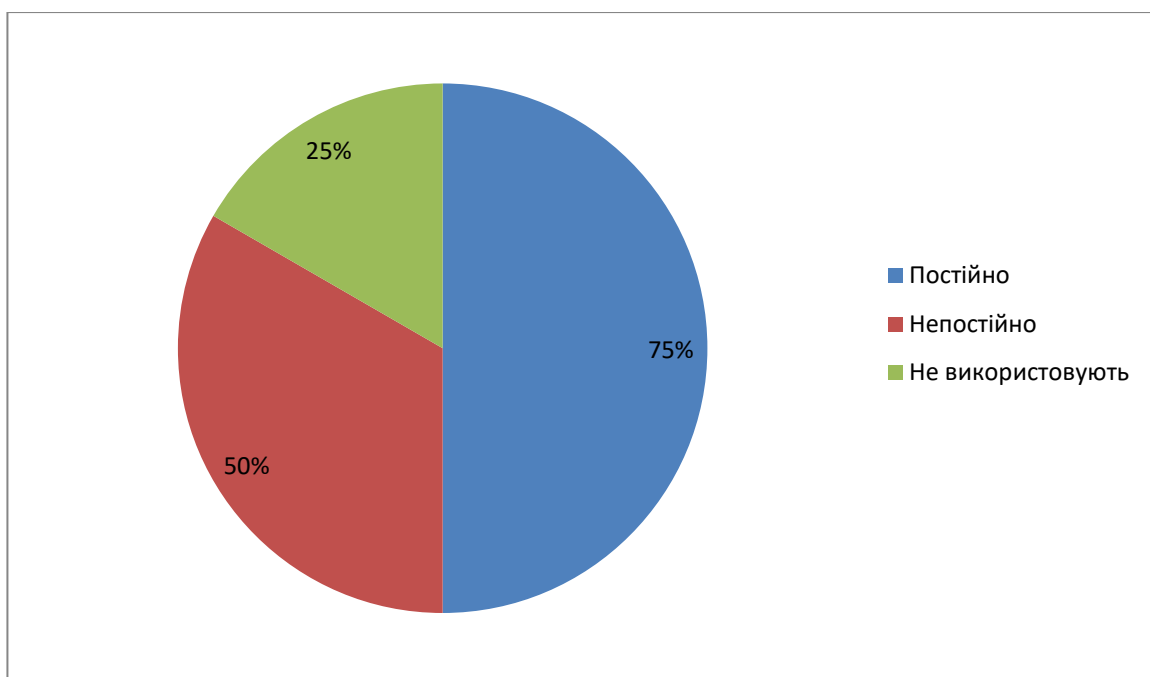


Рис. 2.1. Використання принципів універсального дизайну в навчанні

Отже, варто зазначити, що більшість вчителів закладу (75%) використовують принципи універсального дизайну у навчанні, але чверть досі цього не роблять. Це свідчить про необхідність покращення інклюзивної практики.

Наступним складним питанням було уточнення частоти адаптації та модифікації навчальних програм. Ми також використовуватимемо діаграму для полегшення відображення результатів (рис.2.2.)

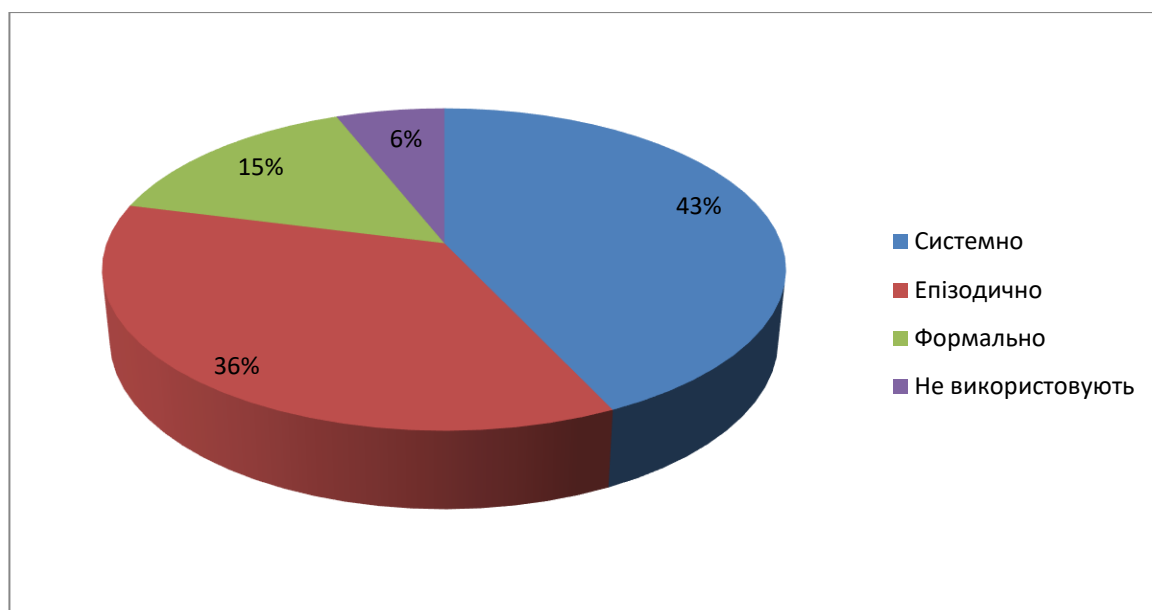


Рис. 2.2. Періодичність використання адаптацій та модифікацій навчальних програм

Таким чином, можна стверджувати, що систематично вчителі-предметники разом з асистентами своєчасно адаптують матеріал до потреб дитини для 43% респондентів, адаптація відбувається перед відкритими уроками або тестами, тобто 36%. Формально, модифікації та адаптації існують лише на папері у 15%, а 6% взагалі їх не використовують. Це свідчить про неякісний підхід до організації навчання дітей з особливими освітніми потребами.

Наступним питанням було визначення забезпечення гнучкого графіку корекційних та розвивальних занять у закладі. Оскільки впровадження корекційно-розвивального компонента є ключовим у Новій українській школі, правильна організація занять дозволяє дотримуватися безпеки та режимів навчання і сприяє ефективності цього процесу.

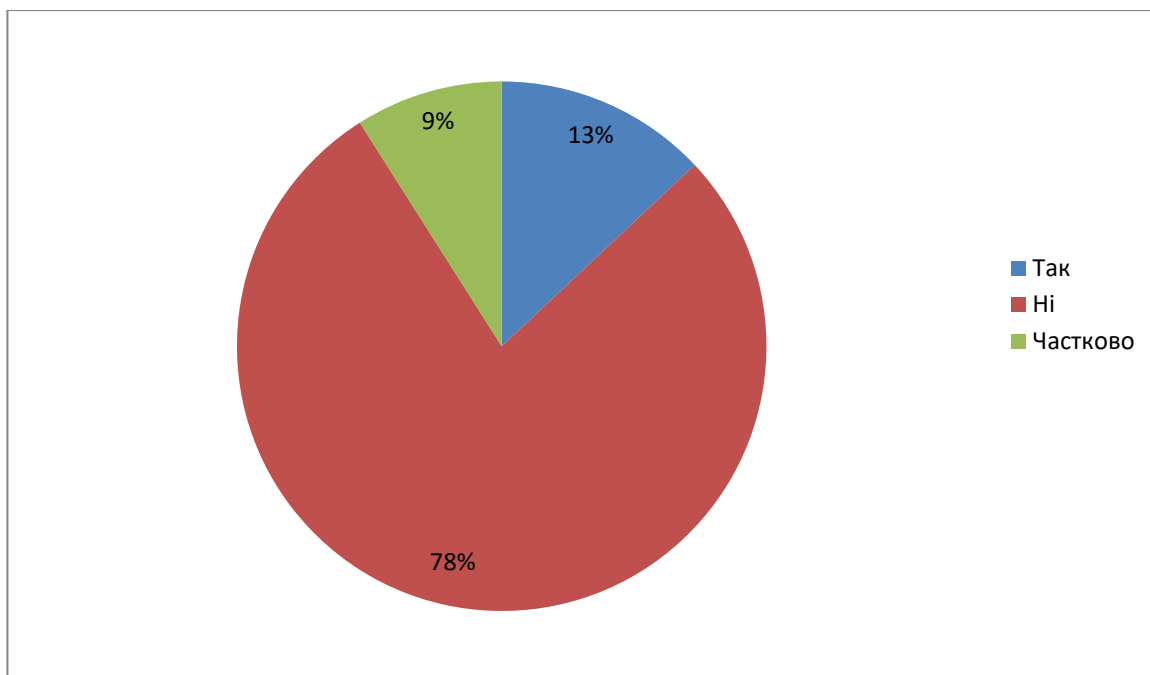


Рис. 2.3. Гнучкість розкладу для проведення корекційно-розвиткових занять

Отже, ми отримали позитивну відповідь лише від 13% респондентів. Це свідчить про те, що заняття інтегровані в розклад і не перевантажують дитину. Найбільший відсоток становили негативні відповіді (78%). Ці заняття відбуваються після школи, виснажуючи учнів, які вже й так слабкі та нестабільні. Однак були також респонденти, 9%, які не визначилися щодо гнучкого розкладу.

Наступні два питання стосувалися професійної діяльності асистента вчителя.

Асистент вчителя в інклюзивному класі забезпечує індивідуальну підтримку дітей з особливими освітніми потребами (ООП), адаптує навчальні матеріали, допомагає вчителю в організації освітнього процесу та сприяє соціалізації учнів. Його діяльність включає участь у розробці ППР (індивідуальної програми розвитку), спостереження за динамікою розвитку дитини та співпрацю з батьками.

Основні напрямки діяльності асистента вчителя:

1. Організаційна: Допомога вчителю в підготовці навчальних матеріалів, наочності, організація робочого місця учня з ООП, контроль за поведінкою та увагою дитини.
2. Навчально-розвиткова: Індивідуальне пояснення матеріалу, підтримка під час виконання завдань, допомога в самообслуговуванні. Асистент працює не лише з дитиною з ООП, а й допомагає вчителю у роботі з усім класом.
3. Діагностична: Ведення щоденника спостережень за дитиною, фіксація динаміки розвитку та досягнень, участь у команді супроводу.
4. Виховна та соціальна: Сприяння соціалізації дитини з ООП, налагодження взаємостосунків з однокласниками, посередництво між учасниками освітнього процесу.
5. Комунікаційна: Партнерство з вчителем, психологом, батьками та іншими фахівця.

Для нас було важливо визначити, якою мірою асистенти вчителів виконували свої професійні обов'язки та тим самим впроваджували інклюзивну практику. З огляду на це, ми розглянули основну роль асистента вчителя в освітньому процесі (рис. 2.4).

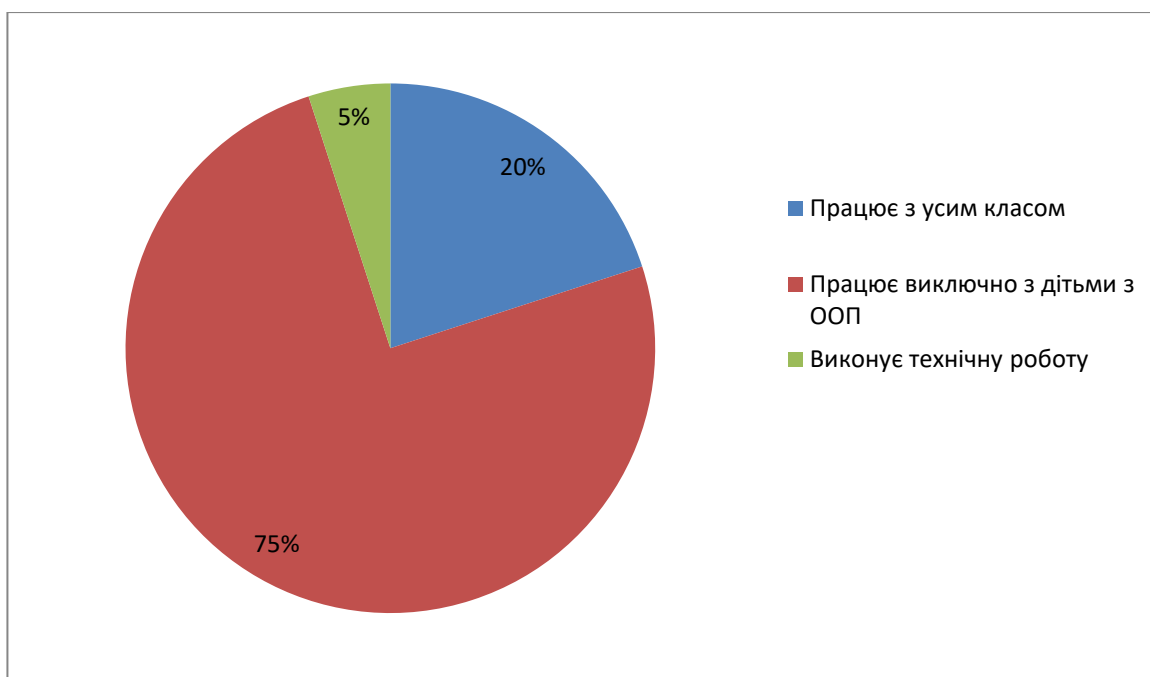


Рис. 2.4. Виконання асистентом вчителя професійних обов'язків

Проаналізуємо отримані дані. «Працює з усім класом, допомагаючи вчителю впроваджувати інклюзію» відзначили 20% респондентів; 75% зазначили, що працюють лише з дитиною з ООП («репетиторство»), а також були асистенти вчителя, які виконували технічні завдання (друк матеріалів, нагляд) вчителя (5%).

Оскільки діяльність асистента вчителя на уроці спрямована на підтримку особливих дітей та допомогу вчителю в організації інклюзивного навчання, то це питання потребує вдосконалення. Асистент адаптує матеріали, допомагає з виконанням завдань, забезпечує фокус уваги, сприяє соціалізації учнів та веде спостереження за їхнім розвитком. Такі результати свідчать про необхідність проведення з асистентами консультативної роботи.

Наступним питанням було визначення налагодження в закладі спільного планування вчителя та асистента.

Спільна діяльність вчителя та асистента уроку в інклюзивному класі – це партнерство, спрямоване на адаптацію освітнього процесу до потреб усіх учнів. Вчитель веде урок та пояснює матеріал, тоді як асистент надає

індивідуальну підтримку дітям з ООП, адаптуючи матеріал, допомагаючи із завданнями та контролюючи їхній прогрес.

Ми отримали такі результати (рис.2.5.).

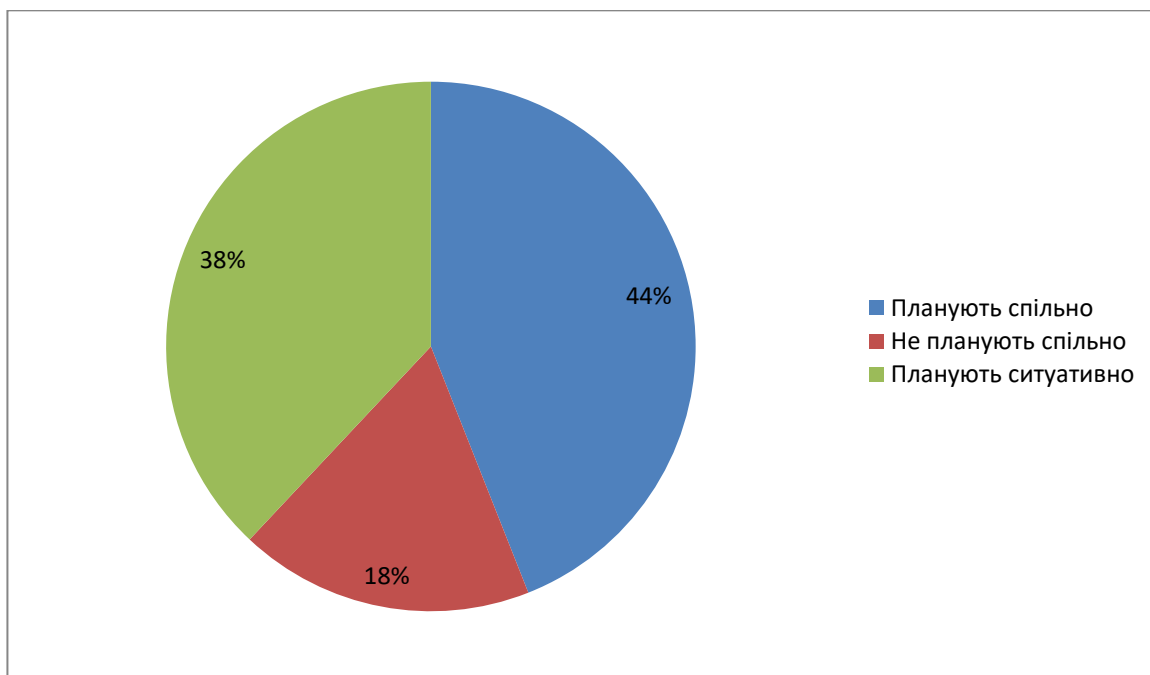


Рис. 2.5. Спільне планування діяльності на уроках вчителя та асистента вчителя

Таким чином, ми стверджуємо, що 44% вчителів та асистентів вчителів мають щотижневі години для спільної підготовки до уроків, 38% планують ситуативно, тобто «на ходу», і лише 18% цього не роблять.

Тобто кожен виконує свою роботу окремо. Відповідно, хоча це й невеликий відсоток, але його потрібно покращити.

Далі було дослідження такої вже болючої теми, як оцінювання. Нас цікавила гнучкість використання критеріїв оцінювання для дітей з особливими освітніми потребами. Результати дослідження ми представляємо на рисунку (рис.2.6).

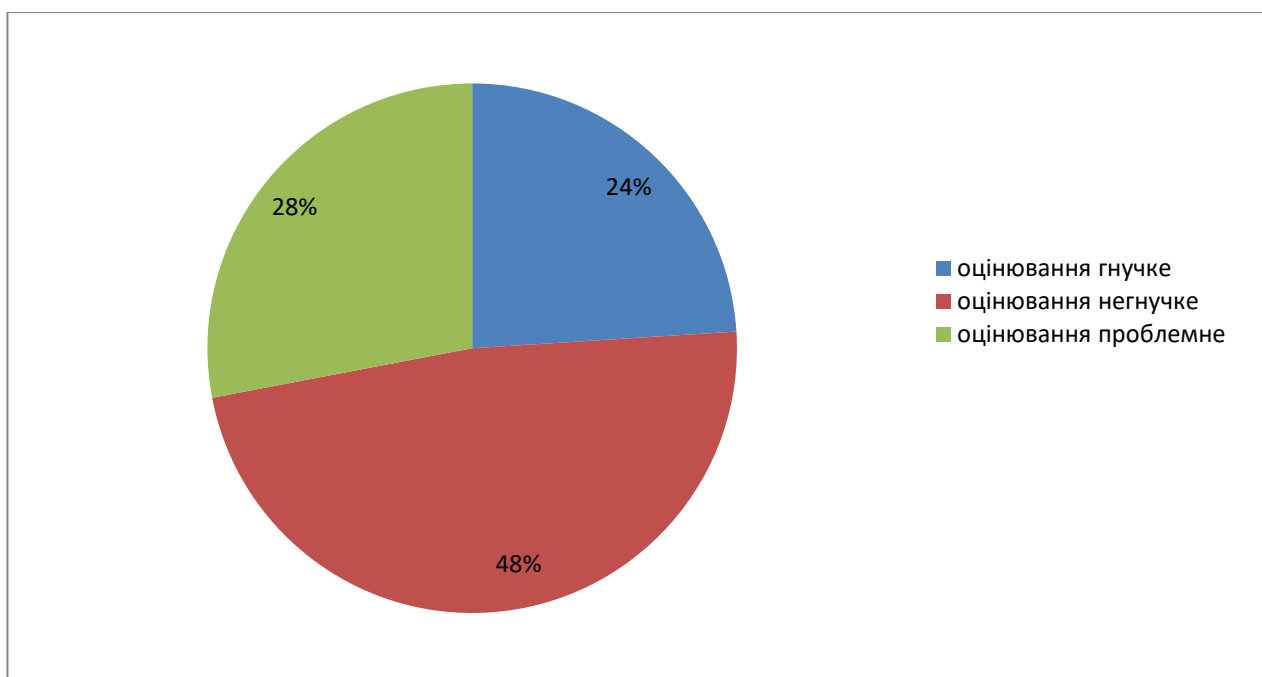


Рис. 2.6. Критерії оцінювання, адаптовані до можливостей учнів з ООП

Так, дослідження критеріїв оцінювання, адаптованих до здібностей учнів з ООП, показало:

- 24% респондентів мають гнучку систему оцінювання, що зосереджена на індивідуальному прогресі,
- 48% респондентів використовують загальні критерії з невеликими поступками,
- 28% оцінювання залишається проблемою, системи немає.

Такі результати є зовсім невтішними, адже вся система оцінювання має бути гнучкою, підлаштовуватись під можливості учнів, не шкодити їхньому здоров'ю, обов'язково бути стимулюючою.

Наступним питанням було вивчення перегляду індивідуальної програми розвитку (ІПР) на основі моніторингу прогресу учня. Всі респонденти зазначили, що вони регулярно (тричі на рік або частіше за потреби) переглядають індивідуальну програму розвитку, що свідчить про дійсно правильний і відповідальний підхід.

Далі нас цікавила соціальна інклюзія та прийняття дітей з ООП в закладі.

Ми оцінювали рівень залученості дітей з ООП до позакласного життя (екскурсії, свята, гуртки) (рис. 2.7).

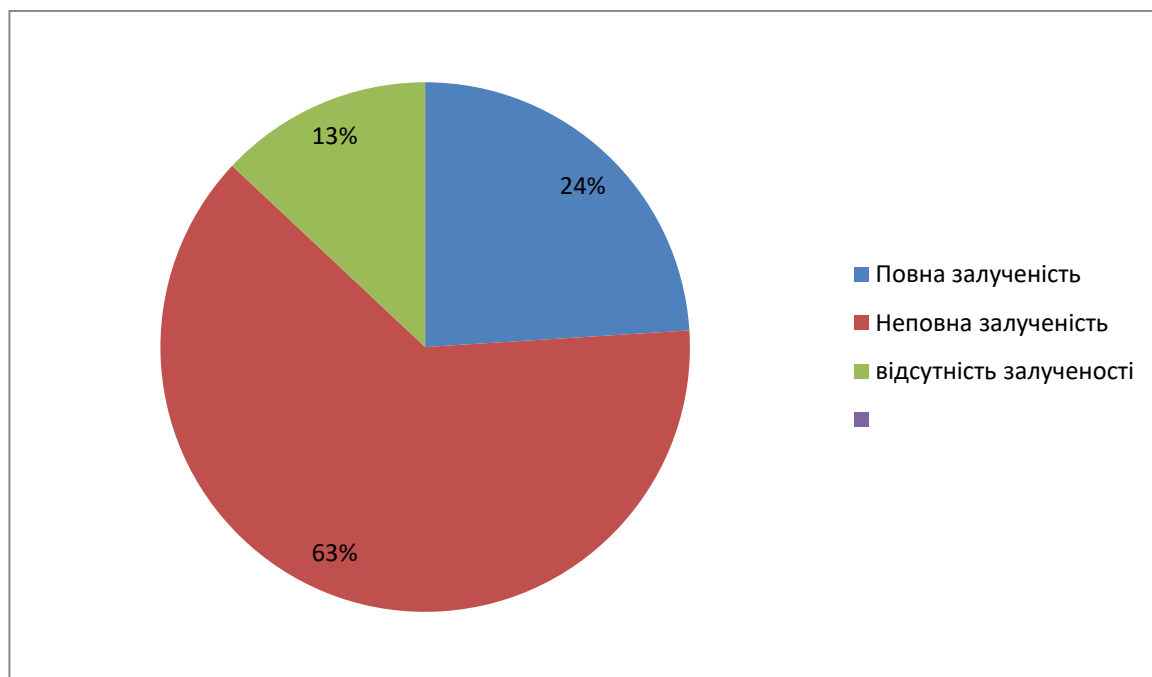


Рис. 2.7. Рівень залученості дітей з ООП до позакласного життя (екскурсії, свята, гуртки)

Підсумовуючи отримані результати, слід зазначити, що :

- повну залученість у діяльність інших дітей продемонстрували 24% респондентів,
- вибіркову залученість (лише у класній діяльності) показали 63% респондентів,
- відсутність участі через брак підтримки або недоступність заходів – 13%.

Булінг дітей з ООП – це систематичне цькування, висміювання або ізоляція через інвалідність, мову, рухи чи зовнішній вигляд. Ця образа часто спричиняється слуховими апаратами, інвалідними візками, шрами або поведінкою. В Україні передбачено адміністративну відповідальність винних або їхніх батьків за такі дії.

Вивчення випадків булінгу щодо дітей з ООП за останній рік дало такі результати (рис. 2.8).

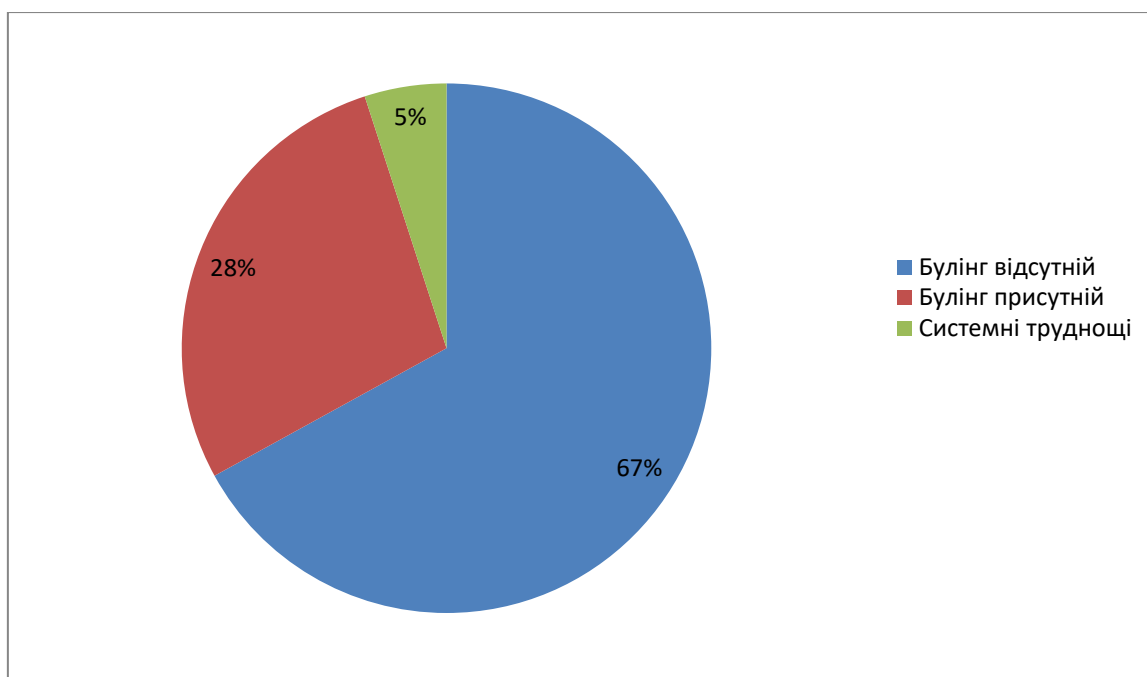


Рис. 2.8. Випадки булінгу щодо дітей з ООП за останній рік

Отже, ми отримали такі результати: 67% респондентів вказали, що у закладі панує атмосфера прийняття; наявність системних труднощів у стосунках між дітьми, які потребують вирішення склала 5%, наявність булінгу 28%.

Такі результати наштовхують нас на роздуми про посилення уваги до дітей особливих. Негативні наслідки булінгу включають важкі психологічні травми, фізичні захворювання та соціальну дезадаптацію жертв, що часто призводить до депресії, низької самооцінки, розладів сну, анорексії, самотності та, у важких випадках, суїцидальних думок.

В останньому питанні дослідження інклюзивної практики розглядався професійний розвиток вчителів у закладі: дослідження обміну досвідом інклюзивної практики.

Обмін досвідом інклюзивних практик є важливим процесом для створення рівних освітніх можливостей. Це включає взаємодію з вчителями, використання ресурсних центрів та впровадження індивідуальних планів розвитку для зазначених дітей. Це сприяє розвитку емпатії, соціалізації та ефективному залученню всіх учасників освітнього процесу.

На нашу думку саме цей фактор має вирішальне значення у професійному зростанні педагога (рис.2.9).

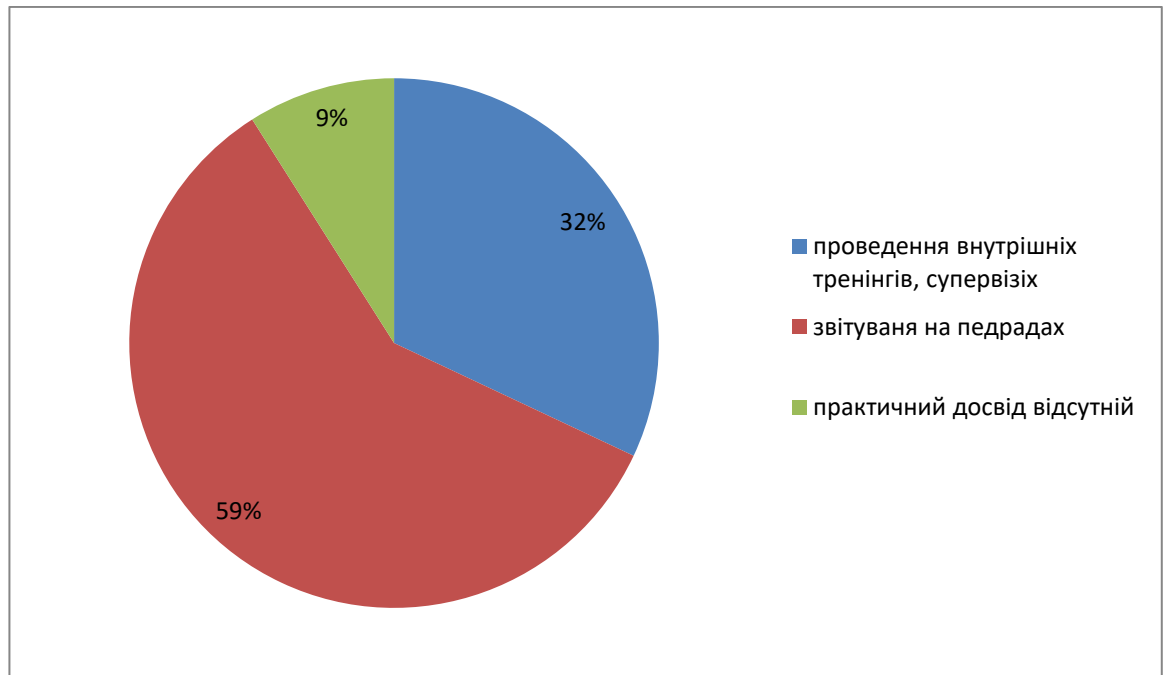


Рис. 2.9. Обмін досвідом інклюзивної практики

Опишемо отримані дані.

Респонденти зазначили, що у закладі проводяться внутрішні тренінги, супервізії та «кейс-стаді» (32%), обмін досвідом відбувається лише через звітування на педрадах (59%), обміну практичним досвідом майже немає у 9% респондентів.

Таким чином, ми можемо констатувати, що переважно все ж таки обмін відбувається, хоча і не завжди продуктивним шляхом, але потребує удосконалення.

Наступним питанням було вивчення дотримання принципів універсального дизайну

До уваги ми брали три показники: респонденти його використовують, не використовують і частково використовують. (рис.2.10).

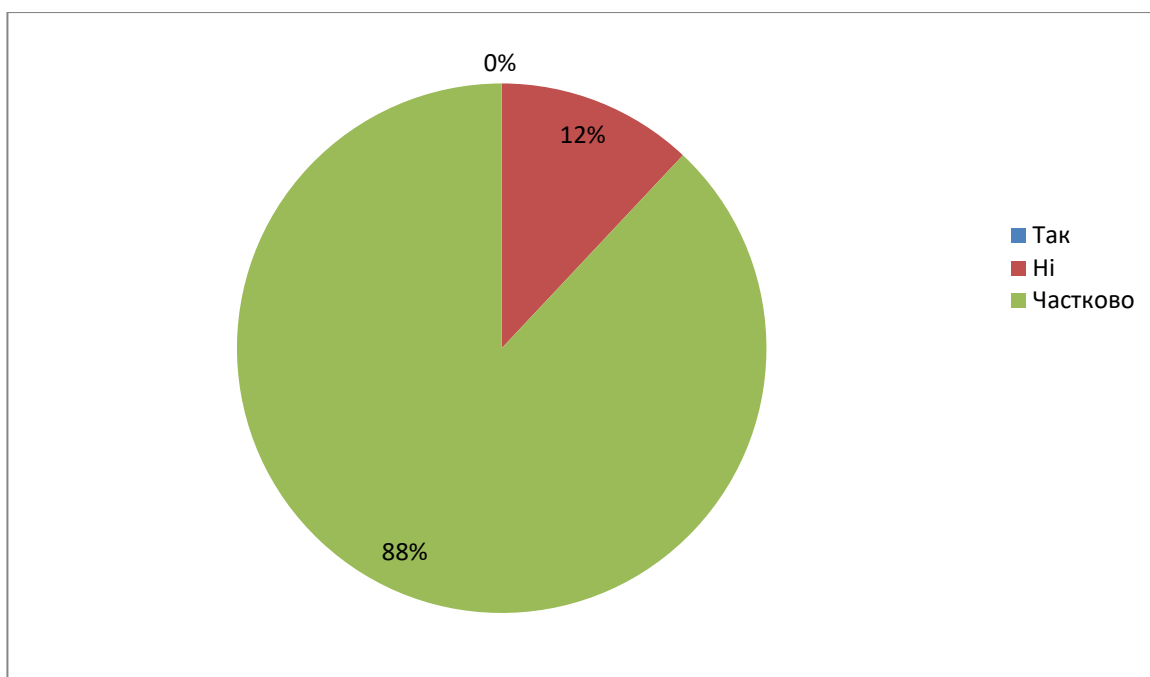


Рис. 2.10. Відповідність закладу повністю принципам універсального дизайну

Проаналізуємо невтішні отримані дані.

- 12% респондентів чесно відзначили відсутність наявності універсального дизайну в закладі,
- 88% респондентів визнали наявність часткового універсального дизайну.

Отже, відсутність універсального дизайну призводить до створення бар'єрного середовища, дискримінації дітей з інвалідністю та інших маломобільних груп, обмежуючи їхню участь у суспільному житті, обмеженні доступу до освіти та послуг, а також підвищує професійне вигорання через неефективні умови праці

Наступним параметром вивчення була наявність ресурсної кімнати у закладі. Ресурсна кімната в школі є спеціально обладнаним інклюзивним простором для нейронетипових дітей, призначеним для індивідуальних корекційних занять, психоемоційного розвантаження та розвитку навичок самообслуговування

Нашим припущенням було те, що у кожному закладі вона є наявна, але продемонстровані результати дослідження переконали нас у зворотньому (рис. 2.11).

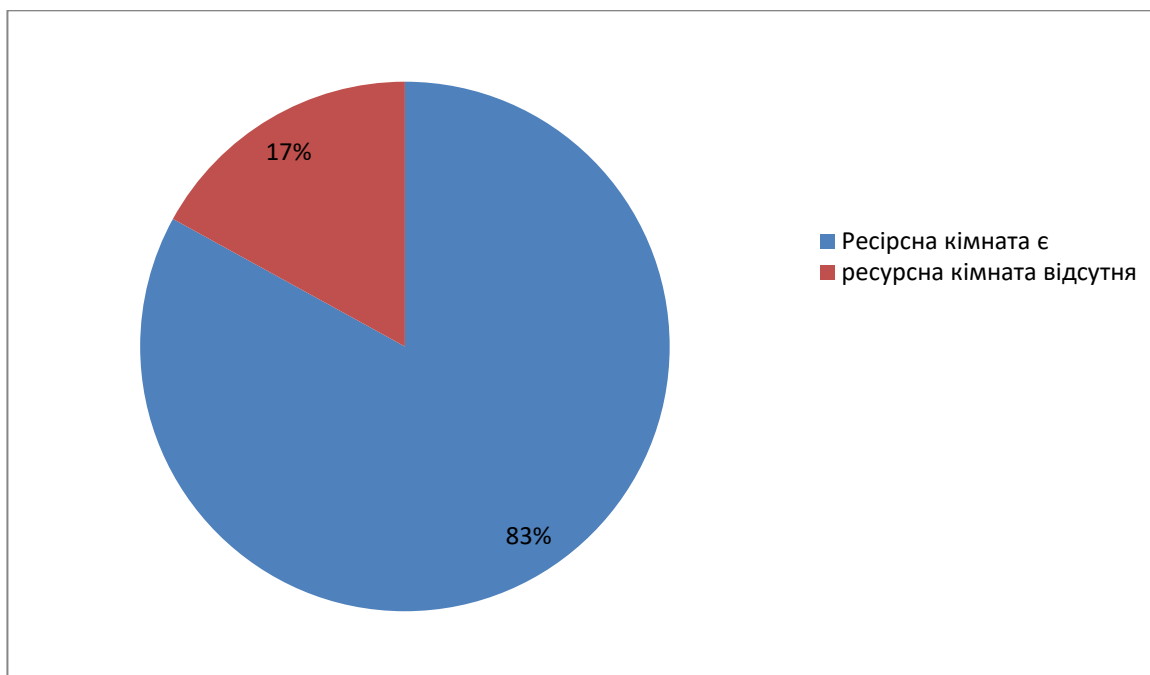


Рис. 2.11. Наявність ресурсної кімнати

Отже, на жаль констатуємо 17% відсутності ресурсної кімнати і 83% наявності, хоча має бути стовідсоткова наявність. Це пов'язано, у першу чергу з військовими діями та браком фінансування.

Вивчення необхідного обладнання у ресурсній кімнаті (дидактичні матеріали, сенсорне обладнання) для проведення корекційно-розвиткових занять показало, що повністю обладнаним є 27% ресурсних кімнат, частково 73%.

Вивчення відсотків вчителів, які пройшли підвищення кваліфікації з питань інклюзії показало, що 83% мають сертифікати підвищення кваліфікації, 17% ще не мають, але планують.

Вивчення забезпечення інклюзивні класи асистентами вчителів продемонстрували, що у всіх класах, де є діти з ООП стовідсотково працюють асистенти вчителів.

Наступним дуже важливим параметром вивчення було залучення батьків до розробки індивідуальних програм розвитку (рис. 2.12).

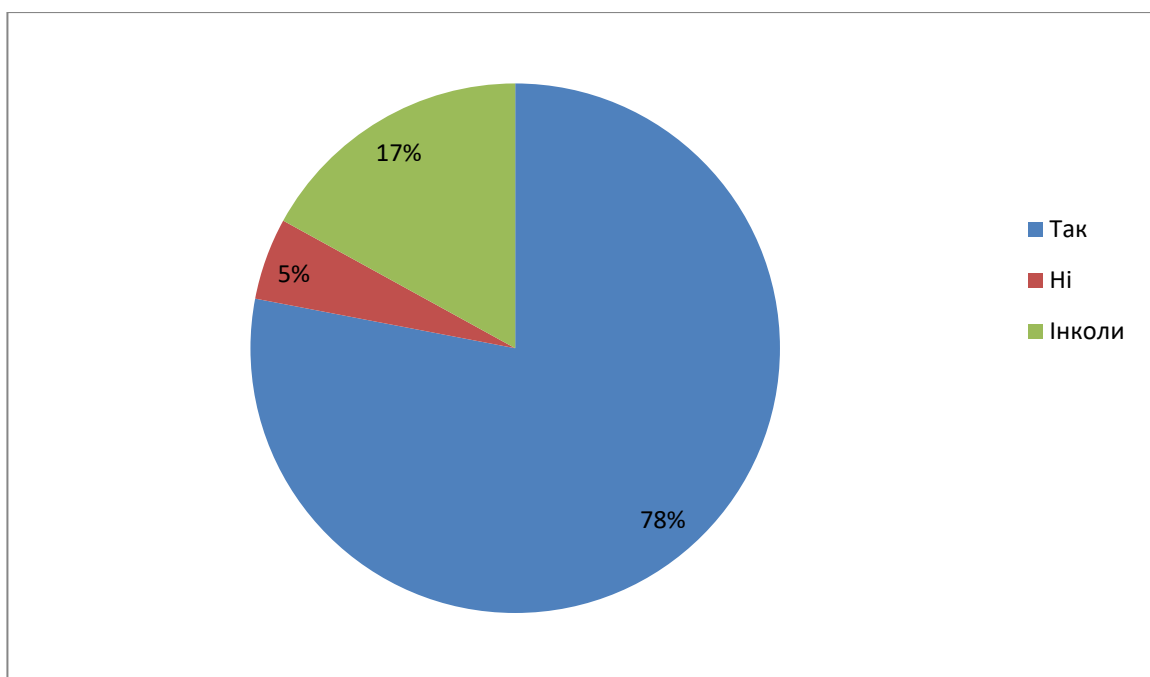


Рис. 2.12. Залучення батьків до розробки індивідуальних програм розвитку

Проаналізуємо отримані дані. 78% респондентів визнають повну залученість батьків до розробки індивідуальних програм розвитку, 17% респондентів визнають, що інколи залучають і 5% взагалі не залучають. Отримані дані свідчать про те, що це питання потребує удосконалення.

Безпечне та комфортне освітнє середовище є місцем, де забезпечується фізична та психологічна інформаційна безпека, відсутнє насильство (булінг), а міжособистісна взаємодія сприяє емоційному благополуччю учнів, вчителів та батьків. Саме таке середовище має бути сформоване в кожному закладі, і вирішальною умовою є діяльність керівника як лідера.

Останнім питанням вивчення інклюзивного освітнього середовища було з'ясування того, наскільки діти з ООП безпечно та комфортно у почувають себе у закладі (рис. 2.13)

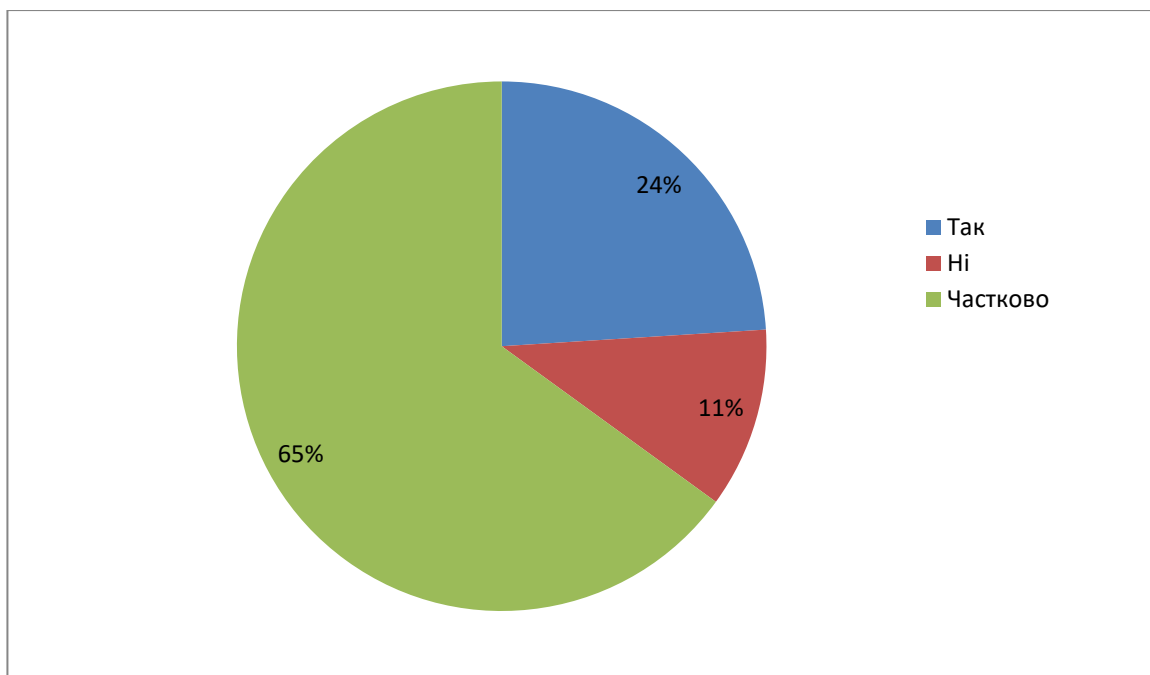


Рис. 2.13 Безпечне та комфортне відчуття дітей з ООП у закладі

Отже, проаналізуємо отримані дані:

- 24% «повністю комфортно і безпечно почувають себе»;
- «частково комфортно» 65%;
- «некомфортно» 11%.

Такі результати, на жаль, не свідчать про наявність дійсно комфортного середовища у закладі і потребують удосконалення.

Останнім питанням було вивчення складових освітнього середовища, що потребують інвестицій у першу чергу. Ми брали до уваги матеріальні, людські та методичні (рис. 2.14).

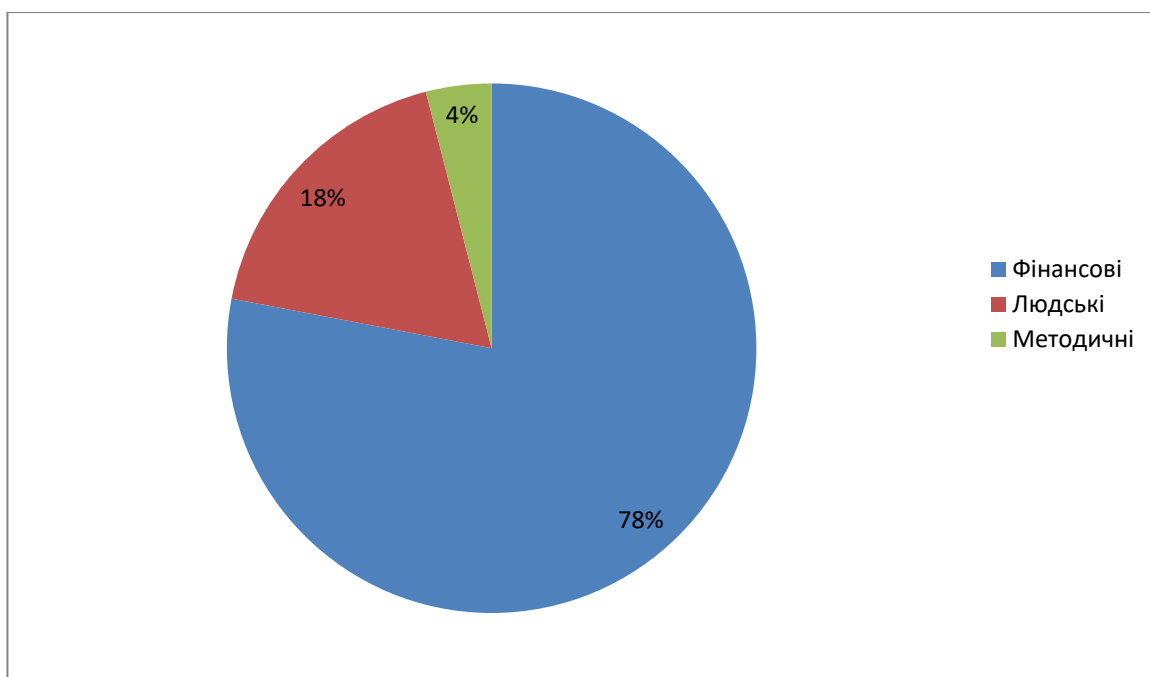


Рис. 2.14. Складові освітнього середовища, що потребують інвестицій у першу чергу

Отже, як не прикро констатувати, але багато чого залежить від наявності фінансування, тому і самий більший відсоток (78%), людський фактор становить 18% і методичний 4%.

Отже, для забезпечення доступу дітей з ООП до інклюзивної освіти пріоритетного значення набуває створення інклюзивного освітнього середовища. Ключовими ознаками інклюзивного середовища є спланований і організований фізичний простір, у якому діти можуть безпечно пересуватися під час групових та індивідуальних занять, наявність сприятливого соціального та емоційного клімату, створення умов для спільної роботи дітей, а також надання взаємної допомоги в досягненні позитивного результату.

Таким чином, дослідження продемонструвало, що інклюзивна культура керівника закладу загальної середньої освіти потребує удосконалення за усіма структурними компонентами: інклюзивна політика, інклюзивна практика та інклюзивно-освітнє середовище.

2.2. Методичні рекомендації щодо формування інклюзивної культури керівника закладу загальної середньої освіти

Сприяння інклюзивній культурі передбачає побудову суспільства, яке цінує різноманітність та забезпечує рівні права та доступність для всіх. Ключові шляхи включають впровадження універсального дизайну в освіті та просторі, навчання персоналу, психологічну підтримку, сприяння позитивному ставленню через освіту та адаптацію навчальних програм.

Вчені Т. Гудіна, Т. Денисов, О. Леханов, О. Понікаров інклюзивну культуру розглядають як фундаментальну основу культури інклюзивного суспільства, в якій різноманітні потреби пріоритетні, підтримуються та заохочуються суспільством, що забезпечує можливість досягнення високих результатів відповідно до цілей інклюзивної освіти та забезпечує збереження, визнання, співпрацю та стимулювання подальшого розвитку спеціаліста та суспільства в цілому. [70].

Компоненти інклюзивної культури фахівців включають сприйняття цінностей та норм інклюзії, готовність до взаємодії в інклюзивному суспільстві, усвідомлення потреби в нових знаннях та навичках, а також соціальну відповідальність за результати інклюзії [70, с. 5]

Аналіз процесу підвищення інклюзивної культури закладу загальної середньої освіти дозволив представити його як комплекс взаємопов'язаних та взаємозалежних компонентів

На основі проведеного дослідження, отриманих результатів розробимо методичні рекомендації щодо формування інклюзивної культури керівника закладу загальної середньої освіти.

Через засоби масової інформації сприяти підвищенню обізнаності громадськості щодо інклюзії та рівних прав для всіх громадян. Підвищувати обізнаність про інклюзію та рівні права через засоби масової інформації для створення чіткого та доступного контенту про різноманітність та потреби різних груп, використовуючи історії реальних людей. Залучати експертів,

забезпечувати доступність медіа (субтитри, переклад жестовою мовою) та співпрацювати з організаціями громадянського суспільства для висвітлення проблем та рішень, щоб формувати емпатію та змінювати суспільні норми.

Привернути увагу громадськості до проблем дітей з особливими потребами шляхом проведення інформаційних кампаній, організації масових заходів, створення безбар'єрних просторів та залучення ЗМІ та соціальні мережі, а також підкреслюючи спільні цінності, демонструючи, що інклюзія – це питання комфорту для всіх, а не лише для окремих дітей. Важливо показати переваги інклюзії: розвиток емпатії, толерантності та створення більш гуманного суспільства, де кожен відчуває себе цінним.

Комплексний підхід у закладі загальної середньої освіти, спрямований на залучення та повноцінну участь усіх дітей з особливими освітніми потребами у спільних процесах шляхом створення адаптованого середовища; розробку персоналізованих підходів, використання спільного навчання, створення толерантної культури та усунення бар'єрів, що вимагають співпраці між батьками, вчителями, установами та державою [69].

Розвиток організаційної культури, яка сприяє залученню всіх потенційних ресурсів для створення інклюзивного середовища в організації, де різноманітність, рівність та повага до всіх дітей цінуються через стратегічне управління мультикультуралізм, створення чітких цінностей, покращення комунікації, досягнення та інклюзивні практики у щоденній роботі, перетворюючи організацію на місце підтримки та зростання для всіх [57].

Створити інклюзивну політику на всіх рівнях (від держави до школи). Це включає процес створення системи, яка забезпечує рівний доступ до освіти та суспільства для всіх, включаючи людей з особливими потребами, шляхом зміни філософії. Розробка законодавства, оптимізація середовища та підготовка вчителів, щоб кожен відчував себе повноцінними учасниками освітнього процесу, а не виключеними. Цей процес включає перехід від спеціальних навчальних закладів до загальноосвітніх, прийняття різноманітності та усунення бар'єрів.

Підвищити компетентність вчителів шляхом проведення тренінгів, методичних семінарів, вебінарів, а також активного використання цифрових інструментів.

Вебінари відіграють ключову роль у розвитку інклюзивної культури, забезпечуючи швидке навчання педагогів, поширення дієвих практик та боротьбу з дискримінацією. Вони формують ціннісне ставлення до різноманітності, допомагають опанувати методики роботи з дітьми з ООП та сприяють створенню безбар'єрного освітнього простору через онлайн-обговорення змін.

Вебінари відіграють ключову роль у розвитку інклюзивної культури, забезпеченні швидкого навчання вчителів, поширенні ефективних практик та боротьбі з дискримінацією. Вони формують ціннісне ставлення до різноманітності, допомагають опанувати методи роботи з дітьми з особливими освітніми потребами та сприяють створенню безбар'єрних освітніх просторів через онлайн-обговорення змін.

Теми вебінарів можуть бути наступними:

1. «Особливості створення програми особистісного розвитку для дітей з особливими освітніми потребами всіх видів підтримки».
2. «Створення інклюзивного клімату в освітньому закладі: стратегії та практики
3. «Успішна реалізація програми особистісного розвитку в процесі тісної командної взаємодії
4. Командна та міждисциплінарна взаємодія в процесі реалізації прав дітей на освіту».
5. «Підтримка сучасного вчителя та асистента вчителя у світлі впровадження інклюзивної практики

Обов'язкова адаптація освітнього середовища до потреб кожної дитини та залучення фахівців (психологів, вчителів спеціальної освіти).

Інклюзивна культура передбачає значні зміни в підходах до забезпечення адаптації освітнього середовища, включаючи адаптацію програм (матеріалів, методів), фізичного простору (меблів, освітлення, зон відпочинку) та соціально-психологічне середовище (культура, політика, взаємодія) для створення рівного доступу, підтримки та успіху для всіх учнів, особливо тих, хто має особливі освітні потреби (ООП). Цього досягають завдяки персоналізації, гнучкості, використанню універсальних ініціатив та створенню емпатичних спільнот. Створення доступного середовища як сукупності умов в інклюзивній культурі, що гарантує рівний, безпечний та комфортний доступ до навчання, розвитку та участі для учнів з особливими освітніми потребами. З огляду на їхні індивідуальні потреби, щоб ніхто не був виключений і не міг реалізувати свій потенціал. Це включає оптимізацію простору, толерантність викладання та навчання вчителів створенню інтегрованого освітнього процесу.

Обладнання ресурсної кімнати в школі як спеціально облаштованого простору для підтримки дітей з особливими освітніми потребами (ООП), який сприяє їхньому гармонійному розвитку, соціалізації та навчанню, діючи як інклюзивний центр, розділений на зони для індивідуальної/групової діяльності; зняття сенсорного перевантаження та формування практичних навичок, використання мобільних меблів та спеціального обладнання для досягнення мети інклюзивної освіти [24].

Батьки дітей з ООП мають бути залучені до роботи навчального закладу, створюючи довірливе партнерство через регулярне спілкування, обмін досвідом, а також взяття участі у команді підтримки та освітніх заходах для створення інклюзивного, сприятливого середовища, де дитина почуватиметься комфортно та успішно розвиватиметься.

Ключові аспекти включають індивідуальну точку зору кожної родини, чітке та відкрите спілкування щодо успіхів і труднощів, а також використання різних інтерактивних форм співпраці (навчання, круглі столи, спільні проекти).

Таким чином, впровадження окреслених шляхів буде сприяти розвитку інклюзивної культури керівника закладу загальної середньої освіти та створенню дійсно інклюзивного середовища, де кожна дитина з ООП буде почуватися цінною, матиме можливість реалізувати свій потенціал та брати повноцінну участь у житті суспільства.

ВИСНОВКИ

У дослідженні висвітлено інклюзивну культуру як складову особистості лідера та загальної культури. Водночас необхідно враховувати існуючі тенденції у розвитку інклюзивної політики, інклюзивної практики та інклюзивного освітнього середовища. Інклюзивна культура керівника закладу загальної середньої освіти формує гуманне, толерантне та турботливе ставлення до педагогічного колективу та батьків, і будується на ідеях цінності кожної особистості. Ця співпраця, заснована на партнерстві, створює умови для розвитку всіх учасників освітнього процесу; вона базується на інклюзивних цінностях, які, у свою чергу, формують основи інклюзивної освіти.

Проведене дослідження дає підстави до таких висновків.

Розкрито інклюзивну культуру керівника закладу загальної середньої освіти як соціально-педагогічний феномен. Сутність якого полягає у комплексній реалізації інклюзивної політики, інклюзивної практики та створенню інклюзивно-освітнього середовища.

Обґрунтовано фактори формування інклюзивної культури керівника: відмова від стереотипних уявлень про освітній процес та його учасників; створення середовища, заснованого на ідеях та принципах інклюзії всіх рівнів в академічних закладах; створення освітнього закладу як спільноти; орієнтованої на співпрацю, а не на конкуренцію; вселення впевненості в кожному учаснику освітнього процесу

Розкрито сучасні підходи до формування інклюзивної культури керівника закладу загальної середньої освіти. Вони полягають у створенні рівних можливостей навчання для всіх дітей, незалежно від їхніх індивідуальних потреб та особливостей; розробці та впровадженню стратегій забезпечення доступу до освіти, оптимізації навчального процесу та створення сприятливого для кожної дитини середовища; впровадженні інклюзивного освітнього середовища в усіх документах, заохоченні розвитку інклюзивних компетенцій вчителів.

Досліджено компоненти інклюзивної культури керівника: інклюзивної політики (визначає власний підхід керівника до інклюзивної освіти, включаючи питання навчання дітей з особливими потребами в рамках нормативно-правової бази закладу та встановлення відповідальності керівника за впровадження інклюзивної освіти); інклюзивна практика (використання універсального підходу до навчання (доступність навчання для всіх, а не лише для дітей з особливими потребами), адаптація та модифікація навчальних програм, гнучкий розклад занять для корекційних та розвивальних класів, професійна діяльність асистента вчителя, моніторинг та оцінювання досягнень, перегляд програм особистісного розвитку, соціальна інтеграція та професійний розвиток, вчителів інклюзивне освітнє середовище (наявність у закладі безбар'єрних зручностей (пандуси, широкі дверні отвори, добре обладнані ванні кімнати), наявність ресурсних кімнат, проходження курсів підвищення кваліфікації, забезпечення закладів асистентами вчителів; залучення батьків дітей з особливими потребами, доступність приміщень закладу, безпека та комфорт дітей з особливими потребами).

Розроблено методичні рекомендації щодо шляхів підвищення інклюзивної культури керівника закладу загальної середньої освіти: підвищення обізнаності громадськості щодо інклюзивності та рівних прав для всіх громадян через засоби масової інформації, використовуючи комплексний підхід для залучення та повноцінної участі всіх, розвиток організаційної культури, формулювання інклюзивної політики, підвищення кваліфікації вчителів, забезпечення адаптації освітнього середовища до потреб кожної дитини; створення сприятливого середовища в інклюзивній культурі як сукупності умов, що гарантують рівний, безпечний та комфортний доступ до навчання, розвитку та участі для учнів з особливими освітніми потребами.

Проведене дослідження не претендує на свою вичерпність. Детального вивчення потребують сучасні форми розвитку інклюзивної культури керівника закладу освіти.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Ашиток Н. Суперечності становлення інклюзивної освіти в Україні. *Молодь і ринок*. 2019. № 1 (178), С. 1–5.

2. Барбінов В. Особливості діяльності менеджера освіти закладу професійної освіти в контексті впровадження інклюзії. *Український педагогічний журнал*. 2021. № 1. -С. 52-57. URL : http://nbuv.gov.ua/UJRN/ukrpj_2021_1_6.
3. Впроваджуємо інклюзію в закладі освіти. URL : [Inclusion_zaklad_osvity_SQE-SURGe_2023.pdf](#)
4. Гордєєва К. Особливості процесу соціалізації особистості у складний період української держави. *Гуманізація навчально-виховного процесу*. 2019. No 5 (97). С. 126–135.
5. Гоцко Г. Особливості організації освітнього процесу в умовах реалізації основних засад інклюзивного навчання. Матеріали Міжнародної науково-практичної конференції «Інклюзивне навчання в Новій українській школі», м. Тербовля, 26-27.03.2018 р. Київ: Інтерсервіс, 2018. С. 28–30.
6. Губарь О. Рівень сформованості інклюзивної культури суспільства в сучасних умовах. *Освіта осіб з особливими потребами в умовах миру і війни : матеріали IX міжнар. конгресу зі спеціальної педагогіки та психології*. Київ, 2023.С.117–121. URL : <s://ispukr.org.ua/articles/23/2023%20%D0%97%D0%91%D0%86%D0%A0%D0%9D%D0%98%D0%9A%20%D0%A2%D0%95%D0%97.pdf>
7. Губарь О.Г. Пахомова Н.Г. (2024) Інклюзивна культура в освітньому просторі: проблеми та перспективи. *Inclusion and Diversity*, 3, 25–33
8. Демченко О. Формування інклюзивної компетентності майбутніх педагогів в умовах закладу вищої освіти: напрями, проблеми, досвід. Інклюзивна освіта як індивідуальна траєкторія особистісного зростання дитини з особливими освітніми потребами: збірник матеріалів II Всеукраїнської науковопрактичної конференції з міжнародною участю (м. Вінниця, ВДПУ імені Михайла Коцюбинського, 08-09 листопада 2018 р.) / редкол.: О. П. Демченко, Н. О. Комарівська, Л. В.

- Любчак, Л. А. Присяжнюк; за заг. ред. О. А. Голюк. Вінниця: МеркьюріПоділля, 2018. Вип. 1. С. 6–11.
9. Дмітрієва М. В., Галапчук-Тарнавська О. М., Неїжпапа Л. С. Організація інклюзивного навчання під час війни. *Перспективи та інновації науки*. 2022. № 7(12). С. 126-137.
 10. Діти з особливими потребами у загальноосвітньому закладі: метод. рек. ; уклад. Ю.А. Картава). Суми: Вид-во СумДПУ ім. А.С. Макаренка, 2014 (2-е вид., випр. і доп.). 64 с.
 11. В. Жигір, «Вимоги до професійної підготовки сучасного менеджера освіти», *Молодь і ринок*, № 3 (74), с. 50-55, 2011.
 12. Жилка О. Основні правила етичного спілкування з людьми з особливими потребами: година спілкування з елементами тренінгу для учнів 4-го класу. *Дитина з особливими потребами*. 2018. № 7 (43). С. 15–18.
 13. Закон України Про реабілітацію осіб з інвалідністю в Україні. 2005. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2961-15#Text>
 14. Засенко, В., & Прохоренко, Л. До проблеми реформування галузі освіти дітей з особливими потребами. *Освіта осіб з особливими потребами : шляхи розбудови*, 16, 2020. С. 143–160.
 15. Енциклопедія освіти / за ред. В. Г. Кременя. Київ: Юрінком Інтер, 2008. 1040 с.
 16. Єльнікова Г. В. Основи адаптивного управління: курс лекцій. Київ: ЦППО АПН України, 2003. 133 с.
 17. Іванець Н. Інтеграція мультикультурного змісту освітнього середовища Нової української школи. *Науковий збірник «Актуальні питання гуманітарних наук: міжвузівський збірник наукових праць молодих вчених Дрогобицького державного педагогічного університету імені Івана Франка»*. 2020. Том 4. № 30. С. 22–27.
 18. Інклюзивна освіта для дітей з особливими потребами в Україні [Електронний ресурс]. URL : <http://www.educationinclusive.com>.

19. Інклюзивна освіта як соціально-педагогічний феномен: науково-допоміжний бібліографічний показчик / уклад.: І. О. Железняк, В. В. Косенко, Н. А. Чайка; передмова Н. А. Чайки. Суми: СумДПУ ім. А. С. Макаренка, 2013. 208 с. 178
20. Інклюзивна освіта. Підтримка розмаїття у класі: практ. посіб. / Тім Лорман, Джоан Деппелер, Девід Харві; пер. з англ. К.: СПД-ФО Парашин І. С., 2010. 296 с.
21. Інклюзивна освіта: теорія та практика : навч.-метод. посіб. / С. П. Миронова та ін. ; за заг. ред. С. П. Миронової ; Кам'янець-Поділ. нац. ун-т ім. Івана Огієнка. Кам'янець-Подільський, 2012. 191 с.
22. Інклюзивна школа: особливості організації та управління: Навчально-методичний посібник / Кол. авторів: Колупаєва А. А., Софій Н. З., Найда Ю. М. та ін. За заг. ред. Даниленко Л. І., 2-ге видання, стереотипне К.: ФО-П Парашин І. С., 2010. 128 с.
23. Інклюзивна освіта та навчання в сучасних умовах трансформацій: психолого-педагогічні основи інклюзивної освіти : матеріали всеукраїнського науково-педагогічного підвищення кваліфікації, 23 січня – 5 березня 2023. Одеса : Видавничий дім «Гельветика», 2023. 180 с.
24. Калініченко І. О. Особливості формування інклюзивного освітнього середовища для забезпечення всебічного розвитку дитини. *Актуальні проблеми навчання та виховання людей з особливими потребами*. 2012. № 9. С. 120-126.
25. Качалова Т. В. Формування інклюзивної культури закладу вищої освіти. *Наукові записки НДУ ім. М. Гоголя. Психолого-педагогічні науки*. 2018. № 3. С. 35–44.
26. Колупаєва А. А., Савчук Л. О. Діти з особливими потребами та організація їх навчання. Київ: АТОПОЛ, 2011. 274 с.

27. Колупаєва А. А., Таранченко О. М. Діти з особливими потребами в загальноосвітньому просторі: початкова ланка. Путівник для педагогів. Київ: АТОПОЛ, 2010. 96 с.
28. Колупаєва, А. А., & Таранченко, О. М. Інклюзивна освіта: покроково для педагогів: навчально-методичний посібник (Серія «Інклюзивна освіта»). Київ: Інститут спеціальної педагогіки і психології імені Миколи Ярмаченка НАПН України, 2023. 232 с. <https://ispukr.org.ua/?p=1156344>.
29. Концепція розвитку інклюзивної освіти. 2010. URL: <http://www.mon.gov.ua/gr/obg/> (
30. Клик С. Е., Геделевич Є. В. Сучасний розвиток інклюзивної освіти в Україні. Навчання і виховання в інклюзивному освітньому просторі: теорія та практика: тези доповідей IV Всеукр. науково-практ. конференції. Хмельницький: ХІСТ Університету «Україна», 2024. С. 6-13.
31. Кремень В. Г. Освіта і наука в Україні – інноваційні аспекти. Стратегія. Реалізація. Результати. Київ: Грамота, 2005. 448 с.
32. Козир В. В. Створення інклюзивного освітнього простору: адаптація і модифікація навчальних програм. *Житомирщина педагогічна*. 2020. № 4 (20). С. 4.
33. Кравчук О., Шелепко Г. Організація інклюзивного навчання у системі управління діяльністю в закладі освіти. Вип. 1(7), *Збірник наукових праць Психолого-педагогічні проблеми сучасної школи*. 2022. С. 165-171
34. Лавріненко Л. Інклюзивна освіта в умовах викликів нової української школи. *Вісник Національного університету «Чернігівський колегіум» ім. Т. Шевченка*. Чернігів, 2022. Т. 174. № 18. С. 165-171.
35. Лалак Н. В. Особливості управління загальноосвітнім навчальним закладом в умовах інклюзивного навчання. *Витоки педагогічної майстерності*. Серія «Педагогічні науки». 2012. Вип. 9. С. 121–125.

36. Лещук, Г. Інклюзивна комунікація як інструмент формування інклюзивної культури: термінологічний аналіз. *Social Work and Education*, 2021. Vol. 8, No. 3. pp. 364-372.
37. Лукашевич М. П. Соціалізація особистості: теоретико-прикладне впровадження: монографія. Київ: Освіта, 1998. 168 с.
38. Лукіна Т. Реалізація державної освітньої політики щодо дітей з особливими освітніми потребами: зарубіжні підходи. 2014. Вип. 3. С. 96-101.
39. Луцан Н. І. Наукові підходи до організації навчання дітей з особливими освітніми проблемами. *Науковий вісник Миколаївського національного університету імені В. О. Сухомлинського*. Педагогічні науки. 2019. № 1 (64). С. 153.
40. Малишевська І.А. Інклюзивне освітнє середовище: генеза поняття. *Особлива дитина: навчання і виховання*, 2016. №3. С. 19-26.
41. Мартиненко С. М. Педагогічне моделювання освітнього середовища університету в умовах євроінтеграції. *Освітній простір України*. 2018. Випуск 14. С. 22–30.
42. Мартинчук, О.В. Нова освітня стратегія підготовки майбутніх фахівців зі спеціальної освіти в Київському університеті імені Бориса Грінченка. *Актуальні питання корекційної освіти (педагогічні науки): збірник наукових праць: вип. 7, у 2 т./ за ред. В. М. Синьова, О. В. Гаврилов*. 2017. 400 с.
43. Мельничук О., Ярошук Н. Місце інклюзивної культури в освітньому середовищі. *Інклюзивна освіта: ідея, стратегія, результати : матер. конф. / Тернопільський національний педагогічний університет імені Володимира Гнатюка*. 2022. С. 125–127.
44. Миронова С. Педагогіка інклюзивної освіти: навчально-методичний посібник. Кам'янець-Подільський: Кам'янець-Подільський національний університет імені І. Огієнка, 2016. 164 с.

45. Мохнюк Р. Інклюзія як один з напрямів стратегії розвитку громадянського суспільства: чинник культуротворчості. *Питання культурології*. 2022. № 39. С. 182–193.
46. Пахомова Н. Теорія і практика професійної підготовки логопедів у ВНЗ: монографія. Полтава : ПНПУ імені В. Г. Короленка. 2012. 346 с.
47. Порошенко М. А. Інклюзивна освіта : навч. посіб. Київ : Україна, 2019. 300 с.
48. Порядок організації інклюзивного навчання у закладах загальної середньої освіти. Затверджено постановою Кабінету Міністрів України від 15 вересня 2021 р. № 957. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/>
49. Рассказова О.І. Розвиток соціальності учнів в умовах інклюзивної освіти: теорія та технологія : монографія. Харків: ФОП Шейніна О. В. 2012. 468 с.
50. Рашидова С. Інклюзивна культура здобувачів педагогічної Освіти як показник їхньої професійної культури. *Духовність особистості: методологія, теорія і практика*. 3(110)-2024. С. 116-127
51. Рашидов С., Рашидова С. Правові основи інклюзивної освіти. Соціальне партнерство в інклюзивній освіті: європейський вектор, українські реалії: зб. наук. праць за матеріалами Міжнародної науково-практичної конференції. Ізмаїл: РВВ ІДГУ, 2019. С. 104-106.
52. Роганова М. В. Духовні основи інклюзивної освіти та реабілітації студентів з особливими освітніми потребами в умовах вищого навчального закладу. *Освіта та педагогічна наука*. 2013. № 5-6. С. 46-52. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/OsDon_2013_5-6_7
53. Родіна Н. Особливості формування інклюзивного освітнього середовища для людей з особливими потребами. *Неперервна освіта: теорія і практика*. Вип.2, 2021. С. 72-78
54. Селезньова О. М., Гордійчук О. Є. Сучасний стан та проблеми організації інклюзивної освіти в умовах початкової школи: український досвід. Актуальні проблеми педагогічної галузі знань в умовах євроінтеграції

- освітнього простору: теорія та практика: кол. монографія. Польща: Полонійна академія в Ченстохові, 2023. С. 390-408.
55. Серкіс Ж. В. Нові підходи до управління сучасною освітньою організацією. Соціальна психологія .*Український науковий журнал*. 2003. № 1. С. 140-150.
 56. Таланчук П.М., Кольченко К.О., Нікуліна Г.Ф. Супровід навчання студентів з особливими потребами в інтегрованому освітньому середовищі : навчально-методичний посібник. Київ: Соцінформ. 2004. 45 с.
 57. Тимошко Г.М., Гладуш В.А. Розвиток комунікативної компетентності педагогів в умовах інклюзивного освітнього середовища : монографія . Ніжин: Видавець Лисенко М.М., 2023. 192 с.
 58. Шеманов А., Єкушевська А. Формування інклюзивної культури при реалізації інклюзивної освіти: виклики і досягнення. *Сучасна зарубіжна психологія*. 2018. Т. 7 (1). С. 29–37.
 59. Федан Я. І., Мищишин М. М. Удосконалення організаційно-правового механізму державного управління освітою осіб з особливими потребами. *Молодий вчений*. 2017. № 5. С. 126–130.
 60. Хотенюк, О. (2025). Формування інклюзивної політики в закладі освіти: досвід, моделі та рекомендації для керівників. *Особлива дитина: навчання і виховання*, 120(4), 156-166.
 61. Цебро Я. І. Сучасні підходи реалізації інклюзивної освіти. *Нова українська школа: від теорії до практики: збірник статей I Всеукраїнської наук.-практ. конф., м.Чернівці, 28 жовтня 2022 р. Чернівці: Інститут післядипломної педагогічної освіти Чернівецької області*, 2022. С. 768.
 62. Чепка О. Аналіз зарубіжного досвіду з проблеми впровадження інноваційних технологій в інклюзивній та спеціальній освіті. *Збірник наукових праць Уманського державного педагогічного університету*. 2021. Вип. 4. С. 179–189.

63. Чопик Л. І. Організація інклюзивного навчання дітей з особливими освітніми потребами в умовах Нової української школи: навч.-метод. посіб. Вінниця: Вінницька академія неперервної освіти, 2019. С. 33. 28
64. Чупахіна С. Впровадження інклюзивної освіти в Україні: реалії та перспективи. *Освітній простір України*. 2017. Вип. 9. С. 193–198.
65. Шульга О. С., Царькова О. В., Сахарова К. Система інклюзивної освіти як об'єкт державного управління в Україні. *Державне управління та місцеве самоврядування*. 2019. Вип. 2. С. 99–108.
66. Школяр Л., Михайлюченко А. Соціалізація дітей з особливими потребами у навчанні у закладах загальної середньої освіти України в умовах дії воєнного стану. *Ввічливість. Humanitas*. 2024. № 5, 117-126.
67. Шевців, З. М. .Основи інклюзивної педагогіки: підручник. К.: «Центр учбової літератури», 2016. 248 с.
68. Ярмола, Н.А. Євроінтеграційний напрям модернізації та розвитку освіти дітей з особливими освітніми потребами в Україні. *Освіта осіб з особливими потребами: шляхи розбудови*, No 20, 2022. С. 130–1357.
69. Ярмола, Н. (2025). Освітні реформи в освіті осіб з особливими освітніми потребами в Україні. *Освіта осіб з особливими потребами: шляхи розбудови*, 1(26), С. 246–255
70. Denisova O., Lekhanova O., Ponikarova V., Gudina T. Inclusive culture of kindergarten, school, college and university teachers. URL: https://www.shsconferences.org/articles/shsconf/pdf/2019/11/shsconf_ictdpp2018_10002.pdf

ДОДАТОК А

Шановні керівники закладів загальної середньої освіти!

З метою удосконалення інклюзивної культури керівників закладів загальної середньої освіти просимо Вас взяти участь у анкетуванні щодо оцінки інклюзивної політики.

На кожне питання дайте, будь-ласка, один варіант відповіді.

1. За якою формою навчання, на Вашу думку, діти з ООП мають здобувати освіту:
 - інклюзивною
 - спеціальною
 - індивідуальною.
2. Чи вважаєте Ви, що інклюзивна форма навчання є корисною абсолютно для всіх дітей:
 - Так
 - Ні
 - Не можу сказати
3. Чи передбачена інклюзивна форма навчання у статуті Вашого закладу:
 - Так
 - Ні
4. Чи повністю готовий Ваш заклад до реалізації інклюзивної форми навчання
 - Готовий
 - Неготовий
 - Частково готовий
5. Чи існує в закладі чітка політика щодо інклюзії, закріплена локальними нормативними актами?
 - Так
 - Ні
 - Частково.
6. Чи передбачена у Вашому закладі систематична методична підтримка педагогічних працівників щодо успішної реалізації інклюзивної політики
 - Так
 - Ні
7. Яким шляхом переважно відбувається обов'язкове навчання педагогічного персоналу інклюзивним практикам:
 - курси підвищення кваліфікації
 - методичні вебінари
 - самоосвіта

8. Чи вважаєте Ви, що залучення батьків дітей з ООП до організації освітнього процесу є надзвичайно важливим у подоланні соціальної ізоляції дітей з ООП?
- ☐ Так
 - ☐ Ні
 - ☐ Важко сказати
9. Чи отримуєте Ви допомогу у реалізації інклюзивної освіти від представників громадських організацій
- ☐ Так
 - ☐ ні
10. Які існують перешкоди для впровадження інклюзивної освіти в Вашому закладі?
- ☐ Фінансові
 - ☐ Методичні
 - ☐ інше
11. Чи функціонує у Вашому закладі команда психолого-педагогічного супроводу?
- ☐ Так
 - ☐ Ні

ДЯКУЄМО ЗА УЧАСТЬ У ПРОВЕДЕННІ ДОСЛІДЖЕННЯ!

\\
\\

ДОДАТОК Б

Шановні керівники закладів загальної середньої освіти!

З метою удосконалення інклюзивної культури керівників закладів загальної середньої освіти просимо Вас взяти участь у анкетуванні щодо оцінки інклюзивної практики.

На кожне питання дайте, будь-ласка, один варіант відповіді.

1. **Який відсоток педагогів закладу реально застосовують принципи універсального дизайну в навчанні (доступність викладу для всіх, а не лише для дітей з ООП)?**

- ☐ Понад 75%
- ☐ Близько 50%
- ☐ Менше 25%

Як здійснюється адаптація та модифікація навчальних програм?

- ☐ Системно
- ☐ Епізодично
- ☐ Формально

2. **Чи забезпечено в закладі гнучкість розкладу для проведення корекційно-розвиткових занять?**

- ☐ Так
- ☐ Ні
- ☐ Частково

4. **Яка основна роль асистента вчителя у Вашому закладі (за Вашим спостереженням)?**

☐ Працює з усім класом, допомагаючи вчителю реалізувати інклюзію.

- ☐ Займається виключно дитиною з ООП («тьюторство»).
- ☐ Виконує технічні завдання вчителя (друк матеріалів, нагляд).

5. **Чи налагоджено в закладі спільне планування (co-planning)**

вчителя та асистента?

- ☐ Так
- ☐ Ні

6. **Чи використовує заклад критерії оцінювання, адаптовані до можливостей учнів з ООП?**

☐ Так, система оцінювання гнучка і фокусується на індивідуальному прогресі

- ☐ Використовуються загальні критерії з незначними змінами
- ☐ Оцінювання залишається проблемою, чіткої системи немає.

7. Як часто переглядається Індивідуальна програма розвитку (ІПР) на основі моніторингу прогресу учня?

- Регулярно (тричі на рік або частіше за потреби).
- Двічі на рік (згідно з формальними вимогами).
- Один раз на рік або рідше.

8. Як ви оцінюєте рівень залученості дітей з ООП до позакласного життя (екскурсії, свята, гуртки)?

- Повна залученість на рівні з іншими дітьми
- Залучаються вибірково (лише до заходів у межах класу)
- Переважно залишаються осторонь через брак супроводу або недоступність заходів

9. Чи зафіксовані у закладі випадки булінгу щодо дітей з ООП за останній рік?

- Так
- Ні
- Інколи

10. Яким чином у закладі відбувається обмін досвідом інклюзивної практики?

- Проводяться внутрішні тренінги, супервізії та «кейс-стаді».
- Лише через звітування на педрадах
- Обміну практичним досвідом майже немає.

ДЯКУЄМО ЗА УЧАСТЬ У ПРОВЕДЕННІ ДОСЛІДЖЕННЯ!

ДОДАТОК В

Шановні керівники закладів загальної середньої освіти!

З метою удосконалення інклюзивної культури керівників закладів загальної середньої освіти просимо Вас взяти участь у анкетуванні щодо оцінки інклюзивного освітнього середовища

На кожне питання дайте, будь-ласка, один варіант відповіді.

1. Чи відповідає Ваш заклад повністю принципам універсального дизайну (пандуси, широкі дверні отвори, облаштовані санвузли)?

- ☐ Так
- ☐ Ні
- ☐ Частково

2. Чи наявна у Вашому закладі ресурсна кімната:

- ☐ Так
- ☐ Ні

3. Чи наявне необхідне обладнання (дидактичні матеріали, сенсорне обладнання) для проведення корекційно-розвиткових занять у ресурсній кімнаті?

- ☐ Так
- ☐ Ні
- ☐ Частково

4. Компетентність педагогів: Який відсоток вчителів пройшов підвищення кваліфікації з питань інклюзії (актуально для сертифікації 2026 року)?

- ☐ Понад 75%
- ☐ Понад 50%:
- ☐ Понад 25%

5. Чи в повній мірі забезпечені інклюзивні класи асистентами вчителів?

- ☐ Так
- ☐ Ні

6. Чи залучаються батьки до розробки індивідуальних програм розвитку?

- ☐ Так
- ☐ Ні
- ☐ Інколи

7. Чи є повністю доступними, на вашу думку, приміщення Вашого закладу для дітей з ООП:

- ☐ Так
- ☐ Ні
- ☐ Частково

8. Чи почуваяться учні з ООП безпечно та комфортно у Вашому закладі?

- ☐ Так
- ☐ Ні
- ☐ Частково

9. Які складові освітнього середовища Вашого закладу потребують інвестицій у першу чергу?

- ☐ матеріальні
- ☐ людські
- ☐ методичні

ДЯКУЄМО ЗА УЧАСТЬ У ПРОВЕДЕННІ ДОСЛІДЖЕННЯ!