



Леся Дмитрівна Кузьмінська,

кандидат педагогічних наук,
старший науковий співробітник
лабораторії технологій професійного навчання
Інституту професійно-технічної освіти НАПН України,
м. Київ, Україна

УДК 373:376:005]:37.015.3

СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНІ АСПЕКТИ УПРАВЛІННЯ ІНКЛЮЗИВНИМ НАВЧАННЯМ У ЗАГАЛЬНООСВІТНЬОМУ НАВЧАЛЬНОМУ ЗАКЛАДІ

Рассмотрены основные социально-психологические аспекты управления инклюзивным обучением в общеобразовательном учебном заведении, обобщены результаты экспериментального исследования, намечены пути повышения результативности управленческого общения руководителя общеобразовательного учебного заведения в организации процесса обучения детей с особыми образовательными потребностями.

Ключевые слова: *социально-психологические аспекты, инклюзивное обучение, общеобразовательное учебное заведение.*

The basic social psychological aspects of inclusive education in secondary schools, generally results of the pilot study, outlined ways to improve the effectiveness of management communication manager of an educational institution in the organization of the learning process of children with special educational needs.

Key words: *social and psychological aspects of inclusive education, general education.*

В управлінні інклюзивним навчанням у ЗНЗ явища мають складний комплексний характер, а психологічні та соціально-психологічні аспекти посідають суттєве місце. Аналіз та встановлення соціально-психологічних закономірностей, принципів, чинників керівництва інклюзивним навчанням у ЗНЗ є серйозним завданням для вчених і перспективним ресурсом для керівників-практиків.

Проблема соціально-психологічних проблем управлінської діяльності керівника ЗНЗ є предметом дослідження багатьох вчених (Л. Карамушка [4], Л. Орбан-Лембрик [6], Ю. Швалб [7] та ін.). Упродовж останнього десятиліття вітчизняні науковці (В. Бондар [1], Л. Будяк [2], С. Єфімова [3], А. Колупаєва [5], Л. Савчук [5] та ін.) присвячують свої праці дослідженням проблеми залучення дітей з особливими потребами до навчання у ЗНЗ, їх реабілітації та соціалізації до суспільних норм.

Мета нашої статті – здійснити аналіз соціально-психологічних аспектів управління інклюзивним навчанням у ЗНЗ, узагальнити результати експериментального дослідження.

Управління закладами освіти у соціально-психологічному аспекті передбачає усвідомлену колегіальну взаємодію керівника з підлеглими, партнерами, учнями, батьками. Вона має бути спрямована на

забезпечення активної та скоординованої участі у досягненні поставленої мети. Це суттєва частина управління («людський фактор»), що впливає на включення членів колективу навчального закладу до процесу та результату. Унаслідок цього у них з'являються або актуалізуються різні психічні стани, якості, властивості, що стають психологічним підґрунтям для ефективного або деструктивного функціонування навчального закладу. Особливо таке положення є актуальним у взаємодії керівництва з учнями з особливими освітніми потребами та представниками їхніх родин, які прагнуть створити кращі умови для розвитку власних дітей. Цю думку підтверджують наступні статистичні дані: у віковій структурі дітей-інвалідів основну групу становлять діти шкільного віку від 7 до 14 років – понад 49 %, на другому місці діти віком від 15 до 17 років (понад 23,7 %), а на третьому – діти від 3 до 6 років (приблизно 20 %).

Зважаючи на гостроту проблем впровадження інклюзивного навчання та необхідності реформування освітньої системи ЗНЗ, виникає необхідність аналізу основних соціально-психологічних аспектів управління інклюзивним навчанням дітей з порушеннями психофізичного розвитку: рис, стилю, структури особистості, методів, управлінського спілкування керівника ЗНЗ тощо.



Аналіз поглядів різних авторів засвідчує, що важливими соціально-психологічними ознаками особистості є *соціальність, усвідомленість, самостійність*. Соціально-психологічний аналіз менеджменту в освіті реалізується у процесі визначення соціально-психологічної структури особистості керівника ЗНЗ та психологічних вимог, що висуває перед ним управлінська діяльність. Соціально-психологічні структури особистості керівника ЗНЗ містять: *пізнавальні процеси; інтереси та схильності*; ставлення (до людей, діяльності, суспільства, предметів, речей, природи тощо), *вольові якості; потреби та здібності*.

Основні соціально-психологічні риси ефективного керівника завжди були об'єктом вивчення та наслідування. Численні дослідження цієї проблеми дали змогу визначити основні психологічні риси особистості здібного керівника. Серед рис, що мають чітко визначений соціально-психологічний характер, на перше місце висувається *позиція соціальної активності*. Вона охоплює такі необхідні складові особистості керівника, як: відповідальність за доручену справу, вміння поєднати особисті інтереси з інтересами колективу, енергійність та працездатність.

Ефективність керівництва залежить від використання управлінським персоналом того чи іншого *стилю керівництва*, тобто цілісної та відносно стійкої системи методів, способів, прийомів впливу керівника (групи керівників) на колектив з метою виконання управлінських функцій.

Стиль керівництва як соціально-психологічний феномен має певну *структуру*, що містить елементи, що можливо об'єднати в основні блоки:

- а) рівень значущості спільної діяльності з колективом;
- б) міра орієнтації керівника на налагодження міжособистісних відносин у колективі, формування колективу;
- в) тип спілкування керівника з підлеглими;
- г) ступінь урахування індивідуально-психологічних особливостей працівників та соціально-психологічних характеристик колективу;
- д) основні методи впливу на працівників;
- ж) особливості орієнтації керівника на себе.

Соціально-психологічні методи діють як регулятори соціальних, психологічних, ідеологічних та етичних відносин у колективі. Значна кількість психологічних чинників відображається на результатах професійної діяльності. Вміння їх враховувати допомагає керівнику цілеспрямовано впливати на окремих працівників та формувати колектив з єдиними цілями. Соціально-психологічні методи – це сукупність специфічних прийомів впливу на особистісні відносини, що виникають у трудових колективах, а також на соціальні процеси, що в них відбуваються. Їх можна умовно поділити на *соціальні та психологічні*.

Соціальні методи дають змогу встановити призначення та місце працівників у колективі, виявити лідерів, забезпечити їхню підтримку, пов'язати мотивацію працівників із кінцевими результатами

функціонування ЗНЗ, а також забезпечити ефективні комунікації та розв'язання конфліктів. Соціальні методи містять:

- вивчення та спрямоване формування мотивів професійної діяльності та їх урахування в процесі управління;
- підвищення соціально-виробничої активності (встановлення лідерів, наслідування лідерів, встановлення стандартів зразкової поведінки);
- підтримка соціального наслідування (огляди-конкурси, присвоєння почесного звання, святкування ювілеїв та визначних дат тощо).

Психологічні методи використовують з метою встановлення сприятливого соціально-психологічного клімату. Вони спрямовані на конкретну особистість і, як правило, персоніфіковані та індивідуалізовані. Головною їх особливістю є звернення до «внутрішнього світу» особистості, інтелекту, почуттів, образів та поведінки з метою спрямування внутрішнього потенціалу на розв'язання конкретних завдань організації.

Психологічними методами управлінської діяльності є: гуманізація професійної діяльності; психологічні технології або способи психологічного впливу (переконання, навіювання, прохання, похвала, порада, засудження тощо); задоволення власних інтересів; професійний відбір, навчання персоналу тощо.

Соціальні відносини та методи управління, що їх відображають, пов'язані з іншими методами управління: *соціальним та психологічним плануванням, регулюванням* тощо.

Соціальне планування передбачає постановку соціальних цілей та критеріїв, розроблення соціальних нормативів (рівень життя, оплата професійної діяльності, потреба у житлі, умови праці тощо) та планових показників, досягнення кінцевих соціальних результатів.

Психологічне планування – новий напрям у діяльності з персоналом ЗНЗ, що орієнтовано на досягнення ефективного психологічного стану педагогічного колективу. Він ґрунтується на необхідності всебічного розвитку особистості, усуненні негативних тенденцій у педагогічному колективі, а також передбачає визначення цілей розвитку, критеріїв ефективності, розроблення психологічних нормативів і планування психологічного клімату.

Метод регулювання передбачає широкий інформаційний вплив у двох аспектах: *інформування, нормування*.

Важливими соціально-психологічними чинниками, що підвищують рівень задоволеності управлінською взаємодією, є: комунікативна компетентність учасників управлінського процесу, демократичний стиль керівництва, діалогічна взаємодія, мотивація на досягнення успіху у процесі взаємодії, високий рівень міжособистісних ділових відносин, реалізація статусу керівника у певній рольовій позиції, мотивація взаємодії та настановлення на результат взаємодії.

Управлінське спілкування є важливою соціально-психологічною складовою та чинником управлінських відносин, що залежить від професійної компетентності



керівника. Керівник у професійній діяльності повинен володіти важливими якостями, притаманними управлінському спілкуванню. Серед них: інтерес до співробітників та професійної діяльності з ними, наявність потреби та вміння спілкування, товариськість та інші комунікативні якості; здатність до емоційної симпатії та розуміння людей; гнучкість, оперативне мислення, що забезпечує вміння швидко та правильно орієнтуватися в умовах спілкування, що постійно змінюються; вміння відчувати та підтримувати зворотний зв'язок у спілкуванні, володіти собою; здатність керувати настроєм, думками, почуттями; здатність до непередбаченої комунікації; вміння прогнозувати можливі нестандартні ситуації, що є наслідком власних впливів; культура, розвиток мовлення; вміння використовувати різноманітність засобів впливу.

Формування сприятливого соціально-психологічного клімату у педагогічному колективі є одним із головних завдань навчального закладу. Це пояснюється впливом на професійну діяльність вчителів та на ефективність НВП в цілому. Соціально-психологічний клімат педагогічного колективу навчального закладу, як складна інтегрована характеристика колективу, емпірично виявляється у домінуючому та відносно стійкому груповому настрої. Це є результатом відображення педагогічними працівниками міжособистісних та ділових відносин у колективі, що опосередковані цілями та змістом спільної професійно-педагогічної діяльності за специфічних умов освітнього закладу.

Одним з головних структурних компонентів соціально-психологічного клімату педагогічного колективу є система ставлень його членів до: виконання професійно-рольових функцій; колег та керівництва навчальним закладом; світу в цілому та самого себе. Його розглядають в єдності *когнітивного* (усвідомленні цілей та завдань педагогічної діяльності, виявлення педагогічної концепції та її узгодженості з педагогічними поглядами колег); *соціально-перспективного* (поінформованість про колектив та його членів); *емоційного* (задоволеність членством у колективі та характером міжособистісних взаємин у ньому, прийняття стилю керівництва та професійного спілкування); *поведінкового* (спосіб професійної самореалізації, активність у професійному та соціальному житті колективу) компонентів функціонування педагогічного колективу та діяльності окремих його членів.

Ми мали змогу підтвердити вищесказане під час експериментального дослідження у спеціалізованому ЗНЗ з поглибленим вивченням англійської мови № 28 м. Києва, де успішно реалізується програма впровадження інклюзивного навчання у молодших класах. Проведене дослідження дало змогу визначити:

- проблеми взаємодії здорових учнів та учнів з інвалідністю під час впровадження інклюзивного навчання;
- рівень соціально-психологічного клімату в колективі;
- провідний стан «Я» в управлінському спілкуванні;
- стиль керівництва педагогічним колективом;

- мотиваційні орієнтації в міжособистісних комунікаціях;
- психологічну атмосферу в педагогічному колективі;

– рівень прийняття педагогічним колективом керівника ЗНЗ за допомогою соціально-психологічного анкетування «Керівник очима педагога».

Результати інтерв'ю засвідчують, що керівництво та вчителі досить різнобічно розкривають широкий спектр проблем інклюзивного навчання. Серед них особливо вирізняються комунікативні та соціалізаційні ризики в адаптації дітей з функціональними обмеженнями здоров'я в інтегрованому освітньому середовищі ЗНЗ, що вимагає посиленої організаційно-управлінської уваги до проблеми психологічного і соціального супроводу учасників НВП. Це сприятиме пристосуванню освітнього середовища до потреб дітей з урахуванням їхніх особливостей та можливостей, а також забезпеченню соціальних потреб.

Результати визначення рівня соціально-психологічного клімату за допомогою оцінки показників якості спілкування у колективі становили 21 бал, що є високим рівнем, хоча в оціночній шкалі оброблення результатів цей показник дорівнює середньому рівню. Найвищі показники отримали наступні положення:

- доброзичливі відносини, взаємні симпатії;
- взаємне порозуміння у відношеннях між утрупуваннями всередині колективу;
- спілкування між членам колективу, спільна діяльність;
- співчутливе та доброзичливе відношення до нових членів колективу, допомога в адаптації до нової ситуації.

Систематизація результатів діагностики провідного стану «Я» в управлінському спілкуванні дала можливість зрозуміти, за «рахунок» якої спільноти у досліджуваному педагогічному колективі тримається високий рівень соціально-психологічного клімату. Так, 51 % вчителів притаманна емоційна формула ВДР (переважання почуття відповідальності, помірної імпульсивності та безпосередності, неохайності до повчань). Також було визначено рівень соціально-психологічної взаємодії другої половини колективу, яку складають члени педагогічного колективу з формулами ДВР (категоричні) та РДВ (емоційні).

Наступним завданням експериментального дослідження було визначення стилю керівництва за наведеною нижче методикою.

За методикою визначення стилю керівництва трудовим колективом (В. П. Захарова та А. Л. Журавльова) було виявлено, що для керівника експериментального ЗНЗ характерним є демократичний стиль управління. Це виявляється наступними характеристиками:

- у керівника та підлеглого виникає почуття довіри та взаєморозуміння. За потреби керівник поводить як один із членів групи;
- керівник використовує рефлексивні методи управління, а під час контролю особливу увагу звертає на кінцевий результат;



– поведінка керівника характеризується партнерськими відношеннями у колективі, залученням підлеглих до обговорення та підготовки рішень щодо основних напрямів діяльності колективу тощо.

Результати дослідження комунікативних орієнтацій та їх гармонійності у процесі ділового спілкування у педагогічному колективі виявилися своєрідним доповненням результатів, що були отримані за попередніми методиками. Серед них можна назвати методику діагностики провідного стану «Я» в управлінському спілкуванні. Так, половина респондентів орієнтується на досягнення компромісу, вчителі з емоційною формулою (РДВ) орієнтуються на прийняття партнера, а категоричні вчителі (ДВР) схиляються до адекватності сприйняття у формальному спілкуванні.

Необхідно зазначити, що у міжособистісній комунікації переважна більшість опитуваних прагне до досягнення компромісу (48 %), адекватності сприйняття та розуміння партнера (22 %), прийняття партнера (30 %). На нашу думку, результати закономірні, оскільки більше 30 % опитуваних працюють в одному навчальному закладі більше 15 років.

За допомогою анонімного оцінювання психологічної атмосфери у педагогічному колективі, основою якого став метод семантичного диференціалу, ми переконалися в об'єктивності отриманих даних щодо визначення рівня соціально-психологічного клімату в колективі та визначили за рахунок яких саме особистісних якостей забезпечується цей рівень (дружелюбність, продуктивність, співробітництво, успішність).

Наприкінці дослідження в експериментальному ЗНЗ було проведено соціально-психологічне анкетування «Керівник очима педагога».

Середній бал за цією методикою дорівнював 4,6, що зумовило висновок про підтвердження гіпотези дослідження: *соціально-психологічні особливості прояву комунікативної культури, стилів та соціально-психологічних методів керівника загальноосвітнього закладу суттєво впливають на його специфіку, ефективність управлінської діяльності та соціально-психологічний клімат у колективі.*

Таким чином, ми переконалися у залежності ефективності управління інклюзивним навчанням у ЗНЗ від комплексу соціально-психологічних чинників, про які йшлося вище.

Також ми зробили висновок, що над будь-якими гармонійними відносинами необхідно працювати, щоб зберегти їх стабільність та уникнути можливих деструктивних ситуацій. Нами виявлено, що необхідно провести тренінг для керівника експериментального ЗНЗ та семи вчителів, які мають педагогічний стаж в освітній установі до трьох років.

Стратегія, що спрямована на розвиток інклюзивної освіти, полягає в тому, щоб почати реалізацію відповідного «проєкту» за участі одного або декількох ЗНЗ, яким буде надаватись підтримка у розвитку інклюзивної практики. Проєкти можуть впроваджуватись централізовано чи за ініціативи ЗНЗ.

Для успішної реалізації інклюзивних програм важливою є *ефективна співпраця вчителів і родин дітей з особливими освітніми потребами.* Керівник ЗНЗ є фасилітатором у налагодженні відносин між учителями, фахівцями та батьками.

Узагальнення думок багатьох учених переконає, що існує три фактори, які допомагають ЗНЗ залучати батьків до активної участі в ухваленні рішень, що стосуються дитини. Серед них:

- сприятлива та дружня атмосфера у педагогічному колективі;
- постійне двобічне спілкування між родиною дітей та ЗНЗ;
- сприйняття батьків у ролі колег.

Таким чином, ефективність управління інклюзивним навчанням в умовах ЗНЗ визначається тим, наскільки враховуються та реалізуються потенційні можливості комплексу соціально-психологічних чинників, що діють як регулятори соціальних, психологічних, ідеологічних та етичних відносин у колективі, впливаючи на якість навчання і розвиток кожної дитини з особливими освітніми потребами.

Використані літературні джерела

1. Бондар В. Інклюзивне навчання як соціально-педагогічний феномен [Текст] / В. Бондар // Рідна школа. – 2011. – № 3. – С. 10–14.
2. Будяк Л. В. Соціально-педагогічні умови інтегрування дітей з порушеннями психофізичного розвитку у загальноосвітній простір України [Текст] / Л. В. Будяк; голов. ред. кол.: А. І. Кузьмінський (голов. ред.), Ф. Ф. Боєчко, Н. А. Тарасенкова [та ін.]; ред. кол. серії: Н. А. Тарасенкова (відп. ред.), О. А. Біда, В. М. Король [та ін.] // Вісник Черкаського університету: зб. наук. ст.: М-во освіти і науки України, Черкаський нац. ун-т ім. Б. Хмельницького. – Черкаси, 2010. – Вип. 186. – С. 23–27. – (Серія: «Педагогічні науки»).
3. Єфімова С. М. Налагодження партнерських стосунків з родинами [Текст] / кол. авт.: А. А. Колупаєва, Ю. М. Найда, Н. З. Софій та ін.; за заг. ред. Л. І. Даниленко // Інклюзивна школа: особливості організації та управління: навч.-метод. посіб. – К., 2007. – 128 с.
4. Карамушка Л. М. Психологія управління закладами середньої освіти [Текст]: монографія / Л. М. Карамушка. – К.: Ніка-Центр, 2000. – 332 с.
5. Колупаєва А. А., Савчук Л. О. Діти з особливими освітніми потребами та організація їх навчання. Видання доповнене та перероблене [Текст]: наук.-метод. посіб. / А. А. Колупаєва, Л. О. Савчук. – К.: Видавнича група «АТОПОЛ», 2011. – 274 с.
6. Орбан-Лембрик Л. Е. Соціальна психологія [Текст]: підруч. для студ. вищ. навч. закл.: у 2 кн. / Л. Е. Орбан-Лембрик. – Чернівці: Книги – XXI. – Кн. 2: Соціальна психологія груп. Прикладна соціальна психологія. – 2010. – 463 с.
7. Швалб Ю. М. Психологічні механізми цілепокладання в учбовій діяльності [Текст]: автореф. дис. ... д-ра психол. наук: 19.00.07 / Ю. М. Швалб // АПН України, Інститут психології ім. Г. С. Костюка. – К., 1997. – 32 с.