

РОЗВИТОК НАВЧАЛЬНОГО ЗАКЛАДУ НА ОСНОВІ ІНКЛЮЗИВНИХ ЦІННОСТЕЙ

В умовах інтеграції України до європейської спільноти виникає необхідність ґрунтовного аналізу, всебічного осмислення та належної оцінки світової педагогічної практики. Оскільки місія освіти полягає у сприянні формуванню системи цінностей, поглядів, впливі на способи сприйняття та інтерпретації дітьми світу, то виникає питання про близькість чи хоча б певну співрозмірність української та європейської дошкільної освіти, вирішення якого може стати ефективним стимулятором процесу розвитку освітньої системи на тривалу перспективу.

Не виникає сумнівів, що українська дошкільна освіта володіє достатніми ресурсами щодо оновлення концептуальних підходів до її організаційних структур та збагачення демократичними підходами. Є достатньо можливостей для розширення простору реалізації гуманізованого освітнього середовища з дружньою підтримкою та захистом, сприятливими умовами для професійного і особистісного розвитку, творчих здібностей дитини і дорослого. Втім реалізація такої висхідної траєкторії розвитку дошкільної освіти в напрямку гуманізації та демократизації потребує системних змін, що можуть бути реалізовані, завдяки поєднанню процесу розвитку закладу з філософією інклюзії і втілення в педагогічну та організаційну практику навчальних закладів *інклюзивних цінностей*.

Що таке інклюзивні цінності? Інклюзивні цінності в системі освіти – це всі соціально схвалювані уявлення та підходи, що забезпечують можливість успішного навчання і розвитку всіх дітей за місцем проживання, підтримку відмінностей між дітьми і дорослими як освітнього ресурсу, допомогу кожному у відчутті себе частиною цілого, сприяння розвитку творчої ініціативи дітей, батьків, педагогів, співвіднесення освіти з місцевими і світовими реаліями та ін.

Варто зауважити, що традиційний підхід, за якого явище інклюзії розглядалося як включення дітей з особливими освітніми потребами в загальноосвітній навчальний заклад сьогодні відходить в минуле, на його місце у світі приходить інший варіант – *інклюзія як опікування сприятливими умовами для розвитку та активної участі в житті закладу всіх учасників освітнього процесу*. Мова йде про налаштованість закладу на врахування індивідуальних особливостей та потреб всіх дітей (уповільнений чи навпаки швидкий темп розвитку, певні інтереси і уподобання, домінуючі стилі навчання, володіння різними рідними мовами, належність до різних етнічних груп та культур, тощо); педагогів і батьків, які можуть зробити свої корисні внески в розвиток закладу, разом з дітьми пережити радість співучасті і співтворчості та реалізувати свій творчий потенціал. Немає сумнівів, що лише таким способом організована інклюзія зможе забезпечити успіх і першого традиційного її варіанту – включення дітей з особливими освітніми потребами в загальноосвітній навчальний заклад.

Упровадження інклюзивних цінностей в життя закладу має посилити його загальну культуру, збагатити політику новими підходами, урізноманітнити педагогічні практики і таким чином покращити педагогічну і організаційну практику роботи дошкільного закладу, за якого збільшується участь кожного, освітній процес поєднується із розвитком громади і навколишнього середовища.

Більшість педагогічних колективів дошкільних закладів уже сьогодні готові до змін та оновлення. Спостерігається намагання зробити свої закладі унікальними, сучасними, експериментальними, віднайти власні «родзинки». На жаль, часто це виливається в зовнішнє «покращання», гонитву за «красивістю»; освітній процес «наповнюється» сумнівними формами і методами роботи з дітьми, залишаючи поза увагою сутнісні речі: загальну психологічну атмосферу закладу, систему взаємин між педагогами, дітьми та батьками, увагу до кожної дитини, опікування умовами успішного розвитку всіх дітей, можливість участі громади в розвитку закладу та ін.

Тому так важливо педагогічним колективам зорієнтуватися, в якому напрямку варто йти, які зміни зробити в першу чергу, яким цінностям віддати перевагу? Допомогти у вирішенні цієї проблеми може механізм, що має назву «індекс інклюзії» – свого роду механізм самомоніторингу, мета якого допомогти кожному педагогічному колективу стати ефективним та сучасним, завдяки збагаченню педагогічної практики інклюзивними цінностями.

Авторами індексу інклюзії є науковці Відкритого університету з Великобританії – Тоні Бут і Мел Ейнскоу. Початково авторський колектив орієнтувався на умови англійської школи, згодом матеріали було адаптовано для використання в інших країнах і перекладено тридцятьма сімома мовами. У 2011 році матеріали було схвалено до використання в дошкільних навчальних закладах комісією із спеціальної педагогіки Науково-методичної ради з питань освіти Міністерства освіти і науки України. У цьому році стараннями Всеукраїнського фонду «Крок за кроком» в Україні з'явився оновлений варіант посібника «Індекс інклюзії».

Застосування індексу інклюзії в дошкільному закладі допоможе педагогічному колективу уважно придивитися до особливостей організації освітнього процесу в своєму закладі, побачити ті можливості, які до певного часу не були використані повноцінно, подолати бар'єри, що гальмують інноваційний процес закладу, організувати підтримку кожної дитини, створити умови для плідної співпраці педагогів. Пропонується мобілізувати освітні ресурси навчального закладу, залучивши громадські організації, місцеву громаду, батьків, заклади культури.

Зазначений підхід відрізняється складністю і зміною низки пріоритетів в роботі, тому пропонується розвивати навчальний заклад системно на основі цінностей, серед яких називаються *структурні цінності* – рівність усіх учасників освітнього процесу, забезпечення прав кожного, опора на спільноту, забезпечення сталого розвитку закладу; *цінності пов'язані із взаєминами* – повага до різноманітності, ненасильство, довіра, співчуття, чесність, мужність; *моральні якості* – домінування радості в закладі, любов і

повага один до одного, надія та оптимізм, краса у стосунках, оточуючому середовищі. Включити ту чи іншу цінність в практику дошкільного закладу можна лише через її аналіз та різнобічне обговорення з усім педагогічним колективом, батьками, а в деяких моментах – і з дітьми. Розглянемо детальніше окремі з названих цінностей.

Рівність всіх учасників освітнього процесу і близькі поняття рівноправності, об'єктивності, справедливості – основні поняття в системі інклюзивних цінностей. Мова не йде про те, що всі однакові чи до всіх потрібно ставитися однаково, чи для всіх мають створюватися однакові умови, – йдеться про *готовність сприймати всіх як однаково цінних, до яких варто прислуховуватися, бо кожний здатний зробити свій внесок в розвиток закладу. Протилежними є поняття нерівності, несправедливості, упередженості*, що може виявлятися в характері оцінок, завдань, реакцій на поведінку тощо.

Права людини, які виражають її рівноцінність. Просування концепції прав людини в сфері освіти заохочує налагоджувати взаємини на основі поваги, підтримки та турботи. Часто в сфері освіти намагаються пов'язати між собою права і обов'язки, втім такий підхід є хибним в силу того, що наділення правами людини не може залежати від тієї чи іншої її поведінки. Людина володіє правами в силу того, що вона є людиною. На ґрунті такого підходу видається переконливою теза щодо визнання прав дітей на якісну освіту та розвиток за місцем проживання. На практиці концепція прав викликає значні суперечності, наприклад, коли підтримка прав однієї людини призводить до нехтування правами іншої – в таких ситуаціях кожний заклад має вирішувати питання на благо дітей, працівників та батьків.

Можливість повноцінної участі всіх в житті закладу. Часто складається враження, що лише керівники здатні бути лідерами і вносити зміни в життя закладу, вести його вперед. Від такого підходу багато втрачається, оскільки ініціативи членів колективу та батьків ігноруються, пропозиції не беруться до уваги, таким чином, колективна думка

підмінюється думкою однієї, можливо, і досить компетентної, але все ж таки, однієї особи. Відголоском такої ситуації є загальне зниження активності членів колективу, небажання докладати зусилля чи формальне ставлення до реалізації ініціувань керівника. В контексті цієї розмови, варто говорити про значимий ефект від впровадження цієї цінності для кожного, що виражається у появі відчуття прийняття, власної причетності до загальної справи, можливості рівноцінно співпрацювати з іншими. Мають стати постійною практикою круглі столи, так звані «місцеві референдуми», коли важливі питання розвитку закладу виносяться на загальне обговорення педагогів та батьків.

Повага до різноманітності означає поцінування і добре ставлення до всіх, виходячи з тих позицій, що кожна людина збагачує спільноту своєю індивідуальністю і своїми позитивними діями. Часто така різноманітність видима, інколи – невидима, але вона стосується кожного, а не лише тих, хто не відповідає критеріям ілюзорної нормальності. Багатоманітність являє собою величезний ресурс для життя і навчання. Звісно, це не означає що варто приймати як норму деструктивні вчинки.

Спільнота як цінність проявляється в стосунках між людьми, дружбі, прихильності, що і є однією з передумов благополуччя кожного. В її основі – співпраця в дусі колегіальності та солідарності. Об'єднання людей в спільноті допомагає акумулювати зусилля і максимально ефективно покращувати ситуацію в закладі. Відчуття спільноти тісно пов'язується з відповідальністю за інших і співзвучне з ідеями служіння суспільству, громаді, Батьківщині.

Сталий розвиток – це така організація життя суспільства, коли задоволення сьогоденних потреб людей не несе загрози майбутнім поколінням у їхній життєдіяльності. Відданість інклюзивним цінностям в закладі має включати готовність забезпечувати умови для благополуччя майбутніх поколінь. У контексті розмови про реалізацію даної цінності у дошкільних закладах варто говорити про підтримку фізичного й природного

середовища в закладі і поза ним, виховання у дітей екологічної грамотності, налаштування на економне використання природних ресурсів. Причому у вихованні екологічної грамотності потрібно виходити не зі страху катастрофи, а з розумінням природи і поваги до неї.

Ненасильство як практика неприйняття насилля і відмова від використання насильницьких дій для досягнення будь-яких цілей. У розвинених спільнотах всі суперечки вирішуються шляхом обговорення. Втім це не означає, що зникає необхідність доводити свою точку зору, навпаки, різні підходи слугують стимулом до рефлексії та творчого пошуку. Системне агресивне поводження з особою має місце там, де люди зловживають своєю владою, щоб змусити її відчувати свою вразливість, фізичну і моральну. Для цього потрібно формувати у дітей і дорослих навички ведення переговорів, посередництва та вирішення конфліктів. На жаль, саме в дошкільному віці досить часто діти проходять «початкову школу» насилля, будучи якщо не об'єктом, то свідком ситуацій приниження, зневаги, демонстрації низьковартісності.

Довіра – розширює можливості участі всіх, допомагає налагоджувати стосунки й створює безпечне і комфортне середовище. Довіра є необхідною умовою співпраці між дитиною і дорослим, між дітьми. Зазначена цінність тісно пов'язана з відповідальністю та особистою надійністю. Вільне висловлювання думок можливе лише там, де панує шанобливе ставлення один до одного, де надається право бути самим собою.

Чесність – це добросовісність і щирість в стосунках між людьми. Протилежною характеристикою є нечесність, яка частіше пов'язана не з прямою брехнею, а з свідомим замовчуванням правди. Навмисне приховування інформації та створення в інших хибного уявлення про ситуацію шкодить справі. Бути чесним інколи буває дуже важко, це вимагає мужності. Значно легше залишатися чесною людиною в атмосфері довіри, прихильності та підтримки. Чесність вимагається від педагогів у різних ситуаціях, наприклад, в оцінюванні власних внесків у спільну справу і у

визнанні справедливості вимог батьків; у баченні проблем в дошкільній освіті і власної причетності до їх вирішення та ін. Особливо делікатними в цьому питанні потрібно бути у взаєминах з дітьми, допомагаючи їм сформуванню об'єктивних уявлень про світ.

Співчуття – розуміння почуттів інших, готовність бути з ними на одній «хвилі». Ця цінність передбачає готовність цікавитися поглядами інших людей і перейматися їхніми почуттями. Особисте благополуччя закінчується там, де починається занепокоєння благополуччям іншого. У практичній площині співчуття веде до відмови від каральних заходів щодо порушників правил і заміни їх професійними обов'язками турботи і послідовної вимогливості. Якими б не були непорозуміння між працівником і керівником, вони не скасовують професійного обов'язку останнього намагатися шукати відповідь на питання: як допомогти працівнику якнайповніше задовольнити його професійні і особистісні потреби. У взаєминах з дітьми співчуття виливається в готовність зрозуміти дитячі проблеми, поставитися серйозно до їх вирішення.

Оптимізм – як професійний обов'язок педагогів і батьків вселяти впевненість і віру у можливість вирішення як особистих локальних, так і глобальних труднощів. Це не означає, що дорослі повинні заплющувати очі на реальні ситуації та загрози. Надія та оптимізм насправді невіддільні від прагнення об'єктивно сприймати реальність, щоб на її основі вживати принципових і рішучих заходів. Надія посилює перспективу зміни власного життя та побудови кращого майбутнього. Оптимістична позиція дорослих в поєднанні з високою довірою до них дітей та їх готовністю наслідувати поступово трансформується в спокійну впевненість, життєрадісність та життєлюбність дошкільників.

Важлива позиція, яка декларується механізмом індексу інклюзії – об'єднання всіх учасників освітнього процесу (дорослих і малих), створення єдиної дружньої відповідальної команди, яка опікується кожним і допомагає тим, хто цього потребує. Індекс інклюзії пропонує не покладатися на

контроль з боку керуючих органів, а самим вдаватися, насамперед, до ретельної самооцінки всіх аспектів життя навчального закладу та на її основі розробляти ефективні плани та програми діяльності. Важливо, орієнтуватися на інклюзивні цінності як основу будь-якого розвитку; налаштовуватися на організацію такого планування, щоб зміни мали довготривалий ефект, передбачали підтримку дітей, педагогів, батьків, опікунів, дали змогу враховувати знання та ідеї кожного.

Інклюзивне середовище в дошкільному навчальному закладі може бути реалізоване у трьох основних напрямках – організаційній культурі, освітній політиці на рівні навчального закладу (внутрішні нормативні документи) та існуючої практики організації освітнього процесу.

Розглянемо детальніше зміст кожного із напрямів, що в сукупності можуть забезпечити втілення інклюзивних цінностей в навчальному закладі. *Організаційна культура* відображує ставлення, цінності та переконання і є суттєвою для сталого розвитку закладу. Цей напрям налаштовує на створення дружнього колективу, який поділяє ідеї співробітництва, ціннісного ставлення до кожного. Еталоном є позиція, коли загальні інклюзивні цінності поділяються та приймаються всіма членами колективу навчального закладу, дітьми, адміністрацією та батьками. Особливості організаційної культури закладу обумовлюють характер прийняття рішень щодо політики дошкільного закладу та практики роботи з дітьми.

Діяльність навчального закладу регламентує *освітня політика*, що передбачає побудову зрозумілої інклюзивної стратегії та необхідність урахування інклюзивних аспектів у всіх документах закладу: планах, програмах, статутах – всюди, де відображуються заходи на підтримку інклюзивних цінностей. Інклюзивна політика в закладі вимагає заохочувати усіх членів колективу навчального закладу та дітей брати участь у цій роботі із самого першого етапу. На підтримку інклюзивної політики можуть спрямовуватися досить різні кроки, але їх об'єднує одне – прагнення створити якнайкращі умови для задоволення різноманітних освітніх потреб

дітей. Мова йде про створення цілісної освітньої системи, що базується на інклюзивних принципах.

– Окремий напрям індексу інклюзії спрямовується на *запровадження інклюзивної практики і передбачає* налаштування педагогів та батьків на розширення можливостей для залучення всіх дітей до гри, предметно-практичної діяльності, праці, спілкування, навчання. Організуючи дитячу діяльність, потрібно враховувати їх інтереси та досвід, заохочувати до активної участі, підтримувати їх починання. Дитяче середовище має постійно наповнюватися цікавими *предметами, матеріалами, іграми*. Коли додавання матеріалів є постійним, вчасним, відповідним до інтересів дітей – *групова кімната стає місцем експериментування, джерелом творчих ігор, спонукає дітей до запитань і позитивного розвитку*.

Техніка роботи з посібником досить проста: колектив освітнього закладу орієнтуючись на напрями, розділи та індикатори обговорює різні сторони життя дошкільного закладу і робить висновки про рівень його інклюзивності і на цій основі розробляє стратегію подальшого розвитку (планує та в подальшому реалізує підходи, сприятливі для повноцінного активного включення в освітній процес усіх дітей з різними освітніми потребами і можливостями). Може трапитися так, що в силах навчального закладу на перших порах будуть лише незначні зрушення, втім це будуть перші кроки, за якими обов'язково будуть наступні.

Процес аналізу стану справ у дошкільному закладі та розробки плану інклюзивного розвитку закладу – це не оцінка компетентності його учасників, а пошук шляхів, додаткових ресурсів, можливостей для успішного навчання і розвитку усіх дітей. План інклюзивного розвитку дошкільного навчального закладу має відображувати таку культуру, де шанобливо ставляться до кожного учасника, враховуються всі особливості кожної дитини. Планування діяльності навчального закладу – це завжди складний процес, втім саме такий підхід може призвести до того, що педагогічні

працівники і самі діти зможуть внести у культуру, політику та практику дошкільного закладу зміни, які є досить значними і часто неочікуваними.

У процесі використання матеріалів посібника варто пройти через такі етапи: *підготовчий* (формування координаційної групи; попередній аналіз планування навчального закладу; ознайомлення з матеріалами посібника та основними концепціями за допомогою індикаторів і запитань; підготовка до роботи з групами); *вивчення ситуації з реалізацією інклюзивних підходів у діяльності дошкільного навчального закладу* (вивчення думки педагогічного персоналу, керівних органів, дітей, батьків (опікунів), визначання пріоритетів); *розробка плану інклюзивного розвитку навчального закладу* (інтегрування визначених пріоритетів у діючий план діяльності навчального закладу); *запровадження пріоритетних напрямів плану інклюзивного розвитку ДНЗ* (реалізація визначених пріоритетів; моніторинг та оцінка реалізації плану); *оцінка процесу впровадження інклюзивних підходів у діяльність ДНЗ* (оцінювання роботи з упровадження інклюзивних підходів у діяльність ДНЗ; програма подальшої роботи з упровадження інклюзивних підходів).

Особливе місце в реалізації механізму інклюзії в дошкільному закладі займає *координаційна група* – група авторитетних осіб дошкільного закладу, які своїм складом репрезентують весь колектив. До складу координаційної групи бажано включити керівника дошкільного навчального закладу, заступників, методистів, педагогів, інших фахівців, батьків; у процесі спільної роботи за необхідності можуть залучатися інші зацікавлені особи. Координаційна група має працювати на засадах співробітництва, уваги і поваги до думки кожного учасника, незалежно від статі, посади чи статусу. При цьому ніхто і зокрема, керівник закладу не повинен монополізувати процес обговорення. У роботі координаційної групи має панувати довіра та розуміння того, що кожний має право вільно висловлювати свою думку. Має заохочуватися дискусія, щирість в оцінках, нестандартні пропозиції.

Відмінності в думках повинні вітатися і сприйматися як ресурс, що сприяє стимулюванню рефлексії всієї групи.

Таким чином, матеріали посібника допоможуть педагогам різних навчальних закладів, незалежно від їх інклюзивності на даний момент, включитися в процес розбудови закладу у напрямку створення сприятливих умов для кожного учасника освітнього процесу, досягнення всіма дітьми максимально високих досягнень, просування демократичних цінностей і практик.