

УДК 376.013.42.013.77-053.2/.6:364.62
DOI <https://doi.org/10.24919/2308-4863/44-1-33>

Олена БУЩАК,
orcid.org/0000-0002-3860-0955
асистент кафедри спеціальної освіти та соціальної роботи
Львівського національного університету імені І.Я. Франка
(Львів, Україна) olenabushchak@gmail.com

Христина СЕНІВ,
orcid.org/0000-0003-3321-5262
студентка IV курсу факультету педагогічної освіти
Львівського національного університету імені І.Я. Франка
(Львів, Україна) khrystyna.sen@gmail.com

ФОРМУВАННЯ ТА СПІВПРАЦЯ КОМАНДИ ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГІЧНОГО СУПРОВОДУ ДИТИНИ В УМОВАХ ІНКЛЮЗИВНИХ ГРУП

У статті теоретично обґрунтовано та експериментально встановлено основні аспекти формування та співпраці команди психолого-педагогічного супроводу дитини в умовах інклюзивних груп. Представлено теоретичний аналіз актуальності питання запровадження інклюзивного підходу в освіту, який знімає бар'єри для дітей з особливими освітніми потребами у розвитку їхніх індивідуальних особливостей, формуванні навичок, соціального досвіду, отриманні якісної освіти.

Проведено дослідження фахівців, які працюють у складі команд психолого-педагогічного супроводу. Для опитування використовувалися тест Мередіта Белбіна та тест Джона Голанда. До опитування залучено члени команд психолого-педагогічного супроводу: вчитель початкових класів, асистент вчителя, вихователь продовженого дня, вихователь групи дітей дошкільного віку, асистент вихователя, вчитель-дефектолог, вчитель-логопед, психолог. Проведене дослідження показало, що впровадження мультидисциплінарної командної співпраці фахівців в організації та проведенні корекційно-розвиткової роботи в умовах інклюзивного навчання є ефективним і сприяє психічному, соціально-психологічному розвитку та соціальній адаптації дітей з особливими освітніми потребами.

У публікації розкриваються особливості формування команди психолого-педагогічного супроводу дитини в інклюзивному класі задля розвитку її пізнавальної сфери та кращої соціалізації. У статті визначено роль супроводу для дитини з особливими потребами та кожного фахівця зокрема.

Зроблено акцент на недостатньому рівні творчого мислення у командній роботі фахівців команд психолого-педагогічного супроводу і запропоновано оптимальні шляхи вирішення. Рекомендується відвідування навчальних тренінгів, курсів підвищення кваліфікації, супервізій, які позитивно впливають на оптимізацію професійної взаємодії команди супроводу. Дослідження показує, що вагомим чинником ефективної взаємодії в команді є готовність самих фахівців тієї чи іншої служби до цієї взаємодії, яка передбачає знання та розуміння змісту спільної діяльності, усвідомлення ролі кожного учасника освітнього процесу в його результативності, в орієнтації на співпрацю та вмінні її будувати.

Ключові слова: психолого-педагогічний супровід; інклюзивний клас; командна робота; ролі в команді.

Olena BUSHCHAK,
orcid.org/0000-0002-3860-0955
Lecturer at the Department of Special Pedagogy and Inclusion
Ivan Franko National University of Lviv
(Lviv, Ukraine) olenabushchak@gmail.com

Khrystyna SENIV,
orcid.org/0000-0003-3321-5262
4th year student of the Faculty of Pedagogical Education
Ivan Franko National University of Lviv
(Lviv, Ukraine) khrystyna.sen@gmail.com

FORMATION AND COOPERATION OF THE PSYCHOLOGICAL AND PEDAGOGICAL SUPPORT TEAM FOR THE CHILD IN AN INCLUSIVE GROUP

The paper highlights the main aspects of the formation and cooperation of the team of psychological and pedagogical support of the child in inclusive groups. The paper analyzes the theoretical implementation of the approach to education,

which minimizes obstacles to children with special educational needs for the development of their individual characteristics, as well as forms life skills, social experience, expands access to quality education.

Employees of psychological and pedagogical support were interviewed. The Meredith Belbin test and the John Holland test were used for the survey. Members of the team of psychological and pedagogical support were interviewed: a primary school teacher, an teachers assistant at daycare programm, an preschool teacher, an teachers assistant, paraprofessional, a special education teacher, a speech therapist, a psychologist. The survey shows that the approach to the use of multidisciplinary teamwork of specialists in the organization and conduct of correctional and developmental work in inclusive education is effective. It supports the mental, socio-psychological development and social adaptation of children with special educational needs.

The paper describes the peculiarities of the formation of the team of psychological and pedagogical support of the child in an inclusive classroom. The article describes the different roles of team members and their tasks in working with children with special needs.

The focus of the work is the insufficient level of creative thinking in the teamwork of team specialists, the optimal proposals for effective teamwork are described. It is recommended to organize training, professional courses for the purpose of professional formation of effective cooperation in collective. It is important that the specialists themselves are ready to cooperate, understand the goals of teamwork, define roles for each participant in the learning process, focus on effective communication.

Key words: *psychological and pedagogical support; inclusive class; team work; team roles.*

Постановка проблеми. У 2010 році Міністерством освіти і науки України започатковано проект «Концепція розвитку інклюзивного навчання», засади якого ґрунтуються на принципах рівності людей. Відповідно, передбачається можливість навчання дітей з ООП у звичайних школах за місцем проживання, кваліфікований супровід освітнього процесу. Головною метою запровадження інклюзивного підходу в освіті є зняття бар'єрів для дітей з особливими потребами до доступу у розвитку їх індивідуальних особливостей, формування навичок, соціального досвіду, отримання якісної освіти. Робота з дітьми з особливими освітніми потребами повинна базуватися на організації психологічної та соціальної підтримки. Головним напрямом для цієї роботи є педагогічний супровід.

Аналіз досліджень. Сучасні українські науковці концентрують свою увагу на дослідженнях, які пов'язані із інклюзивним підходом у роботі педагогів (Н.М. Дятленко, Н.З. Софій, О.В. Мартинчук, Ю.М. Найда, М.Ф. Войцехівський, М.А. Порошенко), змінами в організації закладів освіти щодо роботи із дітьми з особливими освітніми потребами (А.А. Колупаєва, Н.З. Софій, Ю.М. Найда, О.М. Таранченко, Л.І. Даниленко), залученням батьків та громадськості до освітнього процесу в інклюзивних закладах освіти (Н.В. Заєркова, А.О. Трейтjak). Для нашої публікації важливим був і український досвід у дослідженнях психологічних ролей членів колективу. Свій внесок у оцінку залучення членів команди до спільної діяльності зробили В.М. Бебик, І.В. Чумаченко, Л.Ю. Сабашко, Н.В. Доценко.

Мета статті. Метою статті є розкрити основні ролі та функції членів команди психолого-педагогічного супроводу дитини в інклюзивному класі.

Виклад основного матеріалу. Психолого-педагогічний супровід нині розглядається як один із найкорисніших і найдоступніших ресурсів, який всебічно застосовують педагоги системи загальної освіти. Завдяки партнерським відносинам педагогів спеціальної освіти із працівниками інших служб створюється базове уявлення щодо сильних і слабких сторін дітей з особливими освітніми потребами, що допомагає розробити чіткі умови до їх роботи у класі.

Співпраця педагогів та спеціалістів у контексті інклюзивної освіти розуміється як невід'ємна складова частина навчального процесу. Щоб забезпечити якісне й доступне подання інформації, всі дії, заходи й зусилля повинні бути об'єднаними, скоординованими, організованими. Метою спільних зусиль команди психолого-педагогічного супроводу є формування психологічної та соціальної адаптації, успішна соціалізація дітей з особливими потребами.

Головною метою супроводу є формування позитивної ставлення до дітей з особливими освітніми потребами, розвиток їх індивідуальних рис, самопізнання, самореалізації та інтеграції в суспільстві, нормалізація порушень фізичного і психічного розвитку (Порошенко, 2019).

Одним із головних напрямів психолого-педагогічного супроводу є корекційна робота, яка проводиться з урахуванням індивідуальних особливостей дитини, підвищення рівня її соціалізації, урахування вікових особливостей та перебіг порушення. Це сприяє успішній адаптації дитини в навчальному середовищі, позитивному прогнозу щодо отримання якісної освіти та інтеграції в суспільство, формування інтересу до навчання, адекватної самооцінки й особистісних установок.

До складу Команди супроводу дитини з ООП входять:

– постійні учасники: директор або заступник директора з навчально-виховної роботи, вчитель початкових класів (класний керівник), вчителі, практичний психолог та батьки або законні представники (далі – батьки) дитини з ООП тощо;

– залучені фахівці: фахівці ІРЦ (з урахуванням освітніх потреб дитини з ООП), вчитель-реабілітолог, асистент дитини, спеціалісти системи соціального захисту населення, служби у справах дітей тощо (Даниленко та ін., 2010).

Внесок кожного члена команди у спільну роботу є надзвичайно важливим. Для прикладу, діяльність психолога пов'язана з формуванням у дітей навички взаємодії з дорослими, розвиває комунікативні навички, проводить роботу з профілактики та корекції дезадаптованої поведінки, з корекції порушень в розвитку пізнавальної сфери. Крім того, допомагає педагогічному колективу пристосувати освітнє середовище до потреб дитини і надає практичні поради батькам. Логопед займається корекцією мовленнєвих порушень, які ґрунтуються на закономірностях перебігу психічних процесів дитини. Соціальний педагог вивчає соціальне виховання дитини в контексті його соціалізації. Вчитель-дефектолог може спрямувати батьків у виборі способів та прийомів, які корисні в тій або іншій ситуації, що розвивають дитину, сприятливо впливають на формування її емоційно-вольової сфери.

Отже, визначаючи всього декілька представників психолого-педагогічного супроводу, бачимо їхню різносторонність і суттєве значення їхніх ролей у розвитку дитини з особливими потребами.

Нами було проведено дослідження щодо специфіки командної роботи у системі інклюзивної освіти.

Для досягнення мети, а саме: «розкриття основних кроків комплексного психологічного супроводу дитини в інклюзивному класі задля розвитку її пізнавальної сфери та кращої соціалізації», ми використали такі методики:

1. Методика «Ролі в команді» (тест Белбіна).

2. Методика «Визначення типу особистості за методикою Дж. Голланда».

Тест Белбіна складається з 7 окремих блоків по 8 питань або тверджень, з якими респондент може погодитися або не погодитися. У кожному блоці слід розподілити між питаннями 10 балів. Присвоювати бали респондент може лише трьом або чотирьом твердженням у блоці. Якщо респондент згідний з формулюванням на 100%, то може віддати йому всі 10 балів. Одному твердженню можна присвоїти мінімум 2 бали.

Реймонд Мередіт Белбін, доктор психологічних наук, почесний професор університетів у Бріс-

толі і Екстер, створив теоретичну модель ролей в команді і розробив систему формування команд, які незабаром набули значної популярності і до цього часу широко використовуються під час підбору співробітників в команди. З погляду Р. Белбіна, команда найбільш ефективна в тих випадках, коли вона неоднорідна і складається з людей, що володіють різними здібностями, способами мислення і поведінки.

Для визначення ступеня зв'язку між типом особистості та сферою його професійної діяльності ми використали методіку Д. Голланда.

Ця методика включає 42 пари різних професій. З кожної пари потрібно вибрати одну, якій надається більша перевага. Час для виконання методіки не обмежується. Як правило, витрачається 15–20 хвилин. Якщо респондент не може обрати одну професію з двох запропонованих, дозволяється пропустити цю пару, але в такому разі потрібно в якій-небудь іншій парі вибрати обидві запропоновані професії.

Кожна людина прагне знайти своє зручне середовище і професію, які найкраще б дозволили розкрити особисті інтереси, цінності, здібності, орієнтації. Д. Голландом було виділено шість типів особистості: «реалістичний», «інтелектуальний», «соціальний», «конвенційний», «підприємницький», «артистичний». Відповідно зазначено шість типів професійного середовища з аналогічними назвами.

За методикою Д. Голланда, успішність професійної діяльності залежить від відповідності типу особистості типові професійного середовища. Представники тієї чи іншої професії мають більш-менш однорідні психологічні характеристики. Можна стверджувати, що людину оточує модель професійного середовища, оскільки кожна професія притаманна людям з однаковими інтересами, нахилами, поглядами і навіть психофізіологічними властивостями.

У дослідженні прийняли участь 24 фахівців, серед них 100% жіночої статі.

Більшість опитувальників працюють у Львівській області – 13 фахівців, ще частина в Івано-Франківській – 7, решта в Закарпатській області – 4. У закладах загальної середньої освіти працюють 5 опитувальних, 3 – в закладах початкової освіти, 9 фахівців у закладах дошкільної освіти, 2 – у навчально-реабілітаційному центрі, 1 – у приватному центрі раннього розвитку, 1 – інше. Виявлено, що 6 педагогів займають посаду вчителя початкових класів/асистента вчителя/вихователя продовженого дня, 6 – вихователя групи дітей дошкільного віку/асистента вихователя, 2 – вчителя-дефектолога, 6 – вчителя-логопеда, 1 – психолога, 1 – інше.

Аналіз та інтерпретація. За результатами методики «Ролі в команді (тест Белбіна)» виявлено показники ролей в команді. На рис.1. представлено показники ролей в команді у загальній групі досліджуваних. Респонденти мають найбільшу схильність до ролі «реалізатор».

«Реалізатори» це люди з практичним здоровим глуздом, почуттям самоконтролю, зацікавленістю до важкої роботи та вмінням вирішувати проблеми в системному режимі. У більшості, «реалізатори» – типові особистості, інтереси яких збігаються з цінностями команди. Вони менше зосереджені на власних цілях. Недоліки «реалізаторів» проявляються в тому, що їм не вистачає спонтанності, і вони можуть проявляти жорсткість і непохитність.

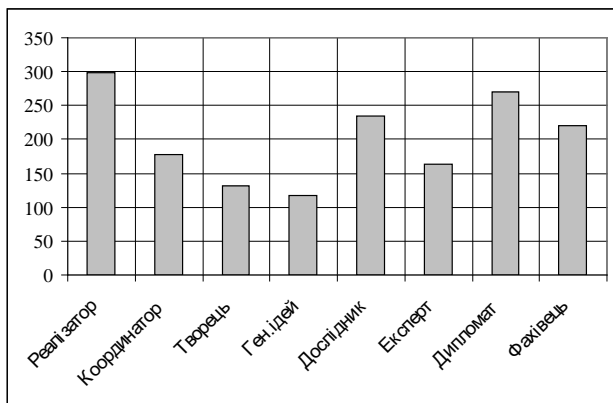


Рис. 1. Показники ролі в команді

«Реалізатори» надійні, старанні, працюючі люди, з чітко визначеним планом дій, завдяки чому в більшості випадків домагаються успіху. Реалізатори часто займають високі посади завдяки хорошим організаторським здібностям і вмінні вирішувати всі важливі питання.

Найменший показник отримала роль «генератор ідей». Таких осіб вважають інноваторами та винахідниками. У команді зазвичай відповідають за креативні ідеї. Вони породжують ідею, з якої проростають успішні розробки і проекти. Зазвичай вони працюють самостійно, використовуючи свою уяву і нетрадиційні шляхи. Більшість фахівців є інтровертами. Вони сильно реагують як на критику, так і на похвалу. Вони оригінальні, розумні, незалежні, але можуть бути слабкими в спілкуванні з людьми іншого рівня або напругу.

Головною функцією «генераторів ідей» – створення нових ідей і вирішення складних комплексних проблем. Вони особливо потрібні на початку створення проектів або коли проект знаходиться під загрозою зриву. Вони зазвичай є засновниками підприємств або організаторами нових вироб-

ництв. Тим не менш, існує твердження, що велика кількість «генераторів ідей» в одній команді може спровокувати контрпродуктивність, так як вони мають тенденцію змінювати власні ідеї, вступаючи один з одним в конфлікт.

За результатами методики «Визначення типу особистості за методикою Дж. Голанда» виявлено показники типу особистості. На рис.2 зображено показники зв'язку типу особистості зі сферою професійної діяльності. Видно, що найбільш вираженим показником є «соціальний тип».

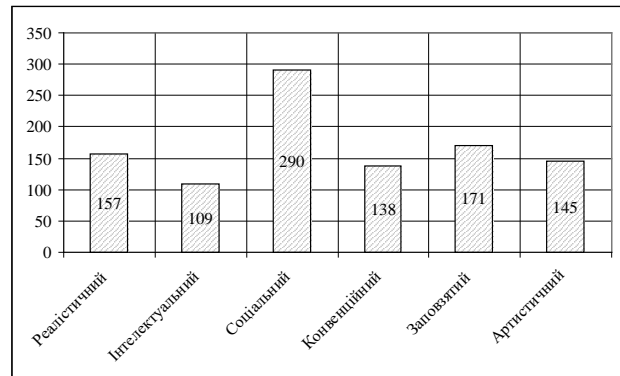


Рис. 2. Показники типу особистості

«Соціальний тип» характеризується тісним контактом з навколишнім середовищем. Люди даного типу володіють соціальними навичками і потребують тісних міжособистісних зв'язків. Їм притаманна соціальність, гуманність, бажання навчати і виховувати. Даний тип надає найбільшу перевагу навчанню, лікуванню та обслуговуванню. Це, переважно, вчитель, лікар, психолог. Вони намагаються остерігатися інтелектуальних проблем. Представники цього типу активні, з високим вмінням пристосовуватися. Зазвичай вирішують питання опираючись на почуття, емоції і вміння спілкуватися. «Соціальний тип» характеризується хорошими вербальними і відносно слабкими невербальними здібностями.

Фахівцям «соціального типу» притаманне соціальне професійне середовище, уміння розуміти поведінку, тому вони й обирають роботу з людьми. Їхня професійна діяльність вимагає постійного особистого спілкування, завдяки чому вони проявляють свої здібності переконувати, промовистість. Характер знань різноманітний, але продукти та результати праці не завжди можна передбачити.

Для «соціального типу» найбільше підходять такі професії: педагог, лікар, психолог, соціолог, адвокат, соціальний працівник та інші.

Найменшим показником став «інтелектуальний тип». Вважається, що для «інтелектуального

типу» притаманна розумова праця. Вони оригінальні, раціональні, аналітичні, у дечому несоціальні та незалежні. Для людей даного типу характерні теоретичні і, в деякій мірі, практичні способи мислення. Надає більшу перевагу роздумам про проблему, а не про способи її вирішення. «Інтелектуальному типу» подобається вирішувати завдання за допомогою абстрактного мислення. «Інтелектуалам» притаманна професія математика, астронома, фізика, ботаніка, математика.

Інтелектуальне професійне середовище характеризується швидким вирішенням завдань завдяки абстрактному мисленню і творчих здібностей. У більшості випадків міжособові стосунки відіграють незначну роль, більш важливим є вміння передавати і приймати складні словесні конструкції. Результат праці часто є не матеріальним, може бути непередбаченим. Характер завдань високоінтелектуальний та різноманітний.

За результатами опитування було визначено, що людям, які займають посаду вчителя початкових класів, асистента вчителя, вихователя групи продовженого дня притаманна роль «експерта». Вихователі/асистенти вихователя обрали роль «реалізатор». Вчитель-дефектолог та вчитель-логопед також обрали роль «реалізатор».

Проведений кореляційний аналіз виявив взаємозв'язки між показниками «реалізатор» та «соціальний тип» (0,65), «координатор» та «інтелектуальний тип» (0,67), «дипломат» та «артистичний тип» (-0,58).

Таким чином, зі зростанням ролі «реалізатор», зростає «соціальний тип» особистості. Згідно вищенаведеним фактам, ми знаємо, що «реалізаторам» притаманні практичний здоровий глузд, гарне почуття самоконтролю й дисципліни. Вони люблять важку роботу і подолання проблем в системному режимі. Більшою мірою «реалізатори» є типовими особистостями, чия вірність та інтерес збігаються з цінностями організації, це ми спостерігаємо і в

представників «соціального типу». Ще одним підтвердженням, що «реалізатори» відносяться до «соціального типу», є те, що вони менш сконцентровані на переслідуванні власних інтересів, а головними рисами його характеру є гуманність, соціальність, бажання навчати і виховувати. Отже, можна дійти висновку, що «реалізаторам» притаманний соціальний тип професійного середовища.

Зі зростанням ролі «координатор» зростає «інтелектуальний тип» особистості. Рисою «координаторів» є вміння змушувати інших працювати і надавати цільові вказівки. «Координатор» – зрілий, досвідчений, впевнений у собі. Для нього характерне успішне досягнення цілей, швидке визначення індивідуальних схильностей і талантів всіх членів команди. Вони люди з великим досвідом, які користуються загальною повагою команди. Отож бачимо, що «координаторам» підходить інтелектуальне професійне середовище, якому характерне вирішення питань за допомогою абстрактного мислення. Люди, які відносяться до «інтелектуального типу», орієнтовані на творчі, теоретичні і, у деякій мірі, естетичні цінності, розумову працю. Їхніми головними якостями є пунктуальність, точність і методичність, допитливість, раціональність, у них добре розвинуте абстрактне мислення. У них дуже високий рівень розвитку вербальних і природно-математичних здібностей.

Зі зростанням ролі «дипломат» зменшується «артистичний тип» особистості. Роль «дипломатів» є запобігання можливих конфліктів, що можуть з'явитися в команді, і тому це дозволяє підтримувати дружні відносини в колективі. Вони докладають максимум зусиль для уникнення непорозумінь між членами команди. Завдяки цьому створюється зручне середовище, в якому дипломатія є справжньою знахідкою для команди, особливо при стилі управління, де конфлікти можуть виникати і повинні штучно припинятися. На посаді керівника такі люди не становлять загрози ні для

Таблиця 1

Результати кореляційного аналізу

Correlations (дослідження) Marked correlations are significant at $p < ,05000$ N=13 (Casewise deletion of missing data)						
	Реал. Тип	Интел. Тип	Соц. Тип	Конвен. Тип	Запов. Тип	Артист. Тип
Реалізатор	0,08	-0,51	0,65	0,24	-0,21	-0,44
Координатор	-0,07	0,67	-0,38	-0,06	0,14	0,14
Творець	0,36	-0,24	-0,24	0,05	-0,09	-0,05
Ген.ідей	0,52	-0,44	0,02	0,15	-0,20	-0,13
Дослідник	-0,35	0,14	-0,13	0,15	0,38	-0,14
Експерт	0,11	-0,12	0,04	0,07	-0,26	0,35
Дипломат	-0,25	-0,34	0,52	0,16	0,28	-0,58
Фахівець	-0,22	0,15	0,16	-0,13	-0,07	0,22

кого і тому завжди бажані для підлеглих. Натомість «артистичний тип» не прийнято вважати «соціальним типом». У спілкуванні опираються на емоції, почуття, уяву та інтуїцію. Йому властиві незалежність рішень, гнучкість, складні погляди на життя. Цей тип цікавиться літературною творчістю, малюванням, музикою, фотографуванням тощо. Часто досягає великих успіхів у мистецтві.

Порівняльний аналіз (за ANOVA) показників типу особистості і командних ролей за посадою респондентів виявив статистично значущі відмінності за шкалою «реалізатор».

Як засвідчили дані емпіричного дослідження, такі професії, як: учитель, вихователь, вчитель-дефектолог, вчитель-логопед, психолог більш схильні до «реалізаторської ролі» в команді. Цим фахівцям притаманний практичний спосіб мислення, гарне почуття самоконтролю і дисципліни. Вони сконцентровані, у першу чергу, на інтересах команди. Завдяки своїм ораторським здібностям і вмінні вирішувати важливі питання «реалізатори» часто досягають високого кар'єрного зросту і стають дуже корисними для команди.

Отже, за результатами емпіричного дослідження виявлено, що досліджуваними фахівцям, за тестом Белбіна, найбільш притаманна роль «реалізатор», яка говорить про самоконтроль і дисципліну респондентів. Найменшим показником виступає роль «генератор ідей».

За методикою Голланда, найбільшим показником є «соціальний тип». Це пояснюється тим, що досліджувані фахівці найчастіше встановлюють тісний зв'язок із навколишнім середовищем задля вирішення поставлених цілей та завдань. Рисами їхнього характеру є жіночність, гуманність,

соціальність, бажання навчати й виховувати. Вони активні, незалежні, здатні активно пристосовуватися. Насолоджуються, допомагаючи іншим людям. Тому надають перевагу навчанню і лікуванню, вибираючи такі професії, як вчитель, психолог лікар, соціальний педагог.

Найменш вираженим показником виступає «Інтелектуальний тип». Цей тип орієнтований на теоретичні, творчі і деякою мірою естетичні цінності та розумову працю. Вони, як правило, переважно замкнуті й не можуть бути лідером. Надають перевагу науковим професіям (ботанік, астроном, фізик, математик). Відзначаються дуже високим рівнем розвитку природно-математичних і вербальних здібностей.

У цій публікації висловимо своє бачення щодо методичних рекомендацій щодо оптимізації професійної взаємодії команди супроводу. Сьогодні суспільна практика вимагає від фахівців навчальних закладів ефективного розв'язання найрізноманітніших проблем, тому проблема вузької спеціалізації працівників відповідної служби, а отже й освіти, є актуальною. Ми маємо досягти такого стану, коли кожний спеціаліст був би дійсно спеціалістом у своїй вузькій галузі діяльності. Отож ми підготували методичні рекомендації як форму організації активної навчальної та практичної діяльності представників мультидисциплінарної команди.

Важливий внесок у реалізацію умов успішності навчання дорослих здійснює навчальний тренінг. Тренінг трактується як «тренування», а також «спеціальний тренувальний режим». Як свідчать наукові джерела, саме тренінг як форма організації активної навчальної діяльності відповідає принципам організації навчальної практики

Таблиця 2

Порівняльний аналіз

Levene Test of Homogeneity of Variances (дослідження) Marked effects are significant at $p < ,05000$							
	SS - Effect	df - Effect	MS - Effect	SS - Error	df - Error	MS - Error	p
Реалізатор	73,78774	5	14,75755	58,3417	16	3,646355	0,014494
Координатор	36,68088	5	7,33618	99,5836	18	5,532421	0,297670
Творець	6,27654	5	1,25531	14,7473	15	0,983151	0,324501
Ген. ідей	22,88941	4	5,72235	27,1200	12	2,260000	0,095284
Дослідник	47,80701	5	9,56140	89,5123	18	4,972908	0,140326
Експерт	26,17157	5	5,23431	88,9819	15	5,932126	0,516486
Дипломат	92,97735	5	18,59547	109,7011	14	7,835794	0,092979
Фахівець	32,54214	5	6,50843	122,0854	18	6,782520	0,467902
Реал. тип	8,07434	5	1,61487	16,5141	18	0,917450	0,172082
Інтел. тип	1,89286	5	0,37857	12,3108	18	0,683936	0,733867
Соц. тип	3,28644	5	0,65729	9,8726	18	0,548476	0,349248
Конвен. тип	2,74611	5	0,54922	3,6518	18	0,202880	0,054014
Запов. тип	3,54908	5	0,70982	12,1750	18	0,676391	0,419726
Артист. тип	3,77567	5	0,75513	8,0732	18	0,448509	0,189510

педагогів як основи підвищення кваліфікації. Саме таке навчання спрямоване на розв'язання актуальних професійних завдань, які безпосередньо пов'язуються із ситуаціями їх майбутнього використання (засвоєння, усвідомлення, аналіз, оцінювання, пов'язування із власним професійним досвідом, виявлення дефіцитів професійної діяльності, її переосмислення та корекцію або формування нового бачення, творче трансформування засвоєного змісту), а також забезпечують формування чи вдосконалення компетентності (здатностей, якостей, цінностей тощо) як засобу вирішення професійних завдань, тим самим уможливаючи особистісний і професійний творчий розвиток педагогічного працівника.

Тренінг також є найбільш ефективним засобом актуалізації та розвитку лідерських якостей. Результати нашого дослідження показують низький показник «заповзятого» («підприємливого») типу за методикою Дж. Голанда і ролі «координатор» за методикою Белбіна. У процесі тренінгу учасникам дається можливість побачити зі сторони свої лідерські якості (потенціал), відчутти переваги і труднощі лідерських позицій, визна-

чити для себе свої сильні і слабкі сторони в тих чи інших ситуаціях, оволодіти техніками лідерського впливу та згуртування групи, розвинути лідерські вміння (Мірошник, 2012).

Набувають важливого значення принципи системи післядипломної освіти педагогів, однією із форм якого є підвищення кваліфікації. Курси підвищення кваліфікації спрямовані на вдосконалення рівня готовності особи до виконання її професійних завдань та обов'язків, забезпечують оновлення, поглиблення й розширення їхньої професійної компетентності. Крім того, забезпечується набуття особою здатності виконувати додаткові завдання, завдяки новим знанням і вмінням у межах професійної діяльності (Мудрик, Шишкіна, 2013).

Для підтримки професійного розвитку фахівців мультидисциплінарної команди пропонується проведення супервізії, як комплекс заходів з навчально-методичного супроводу, професійна підтримка та професійний розвиток осіб.

Професія психолога, лікаря, психіатра, педагога, соціального працівника, психотерапевта тісно пов'язана з системою зв'язку «людина-

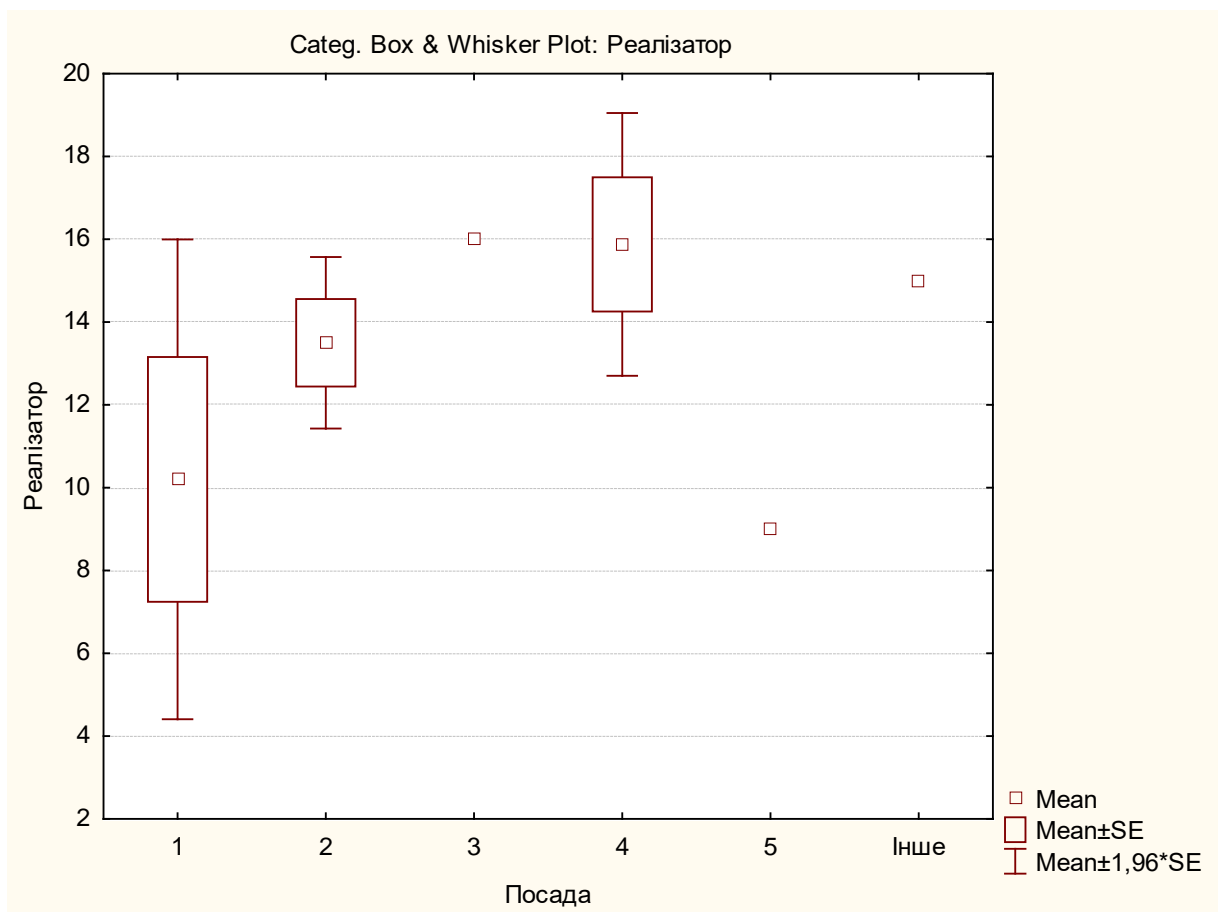


Рис. 3. Порівняльний аналіз (ANOVA) показників типу особистості і командних ролей

людина», яка є найбільш небезпечною з погляду деструктивного впливу стресу на людей. Для вирішення вищезгаданої проблеми створена така форма групової психодинамічної роботи, як балінт-групи. Балінт-групи – це форма групової психологічної роботи, у процесі якої її учасники представляють ті випадки зі своєї практики, з якими виникли певні проблеми. Крім того, застосовується як форма навчання студентів і метод підвищення кваліфікації (Боднарчук, 2014).

Отримані результати нашого дослідження свідчать про те, що в респондентів недостатньо розвинене творче мислення, так, як бачимо низький показник шкал «Артистичного типу» за методикою Дж. Голанда і «генератор ідей» за методикою Белбіна. Для вирішення цієї проблеми доцільно здійснювати в системі післядипломної професійної освіти, безпосередньо в ході методичної роботи, за допомогою тренінгів, семінарів, практикумів.

Висновки. Проведене дослідження щодо специфіки командної роботи у системі інклюзивної освіти показало, що впровадження мультидисциплінарної командної співпраці фахівців в організації та проведенні корекційно-розвиткової роботи в умовах інклюзивного навчання є ефективним і сприяє психічному, соціально-психоло-

гічному розвитку та соціальній адаптації дітей з особливими освітніми потребами.

Важливою умовою успішної співпраці психолого-педагогічного супроводу дитини з особливими освітніми потребами є оптимальна професійна взаємодія всіх задіяних осіб. Професійна готовність є не лише результатом, але й метою професійної підготовки, початковою та основною умовою ефективної реалізації можливостей кожної особистості.

Вважаємо, що вагомим чинником ефективної взаємодії в команді є готовність самих фахівців тієї чи іншої служби до цієї взаємодії, яка передбачає знання та розуміння змісту спільної діяльності, усвідомлення ролі кожного учасника освітнього процесу в його результативності, в орієнтації на співпрацю та вмінні її будувати.

Отримані результати нашого дослідження свідчать про те, що кожен учасник команди супроводу готовий до результативної взаємодії. За характером своєї діяльності респонденти схильні до «соціального типу» взаємодії. У них добре розвинені вербальні й невербальні навички, за допомогою яких швидко вирішують будь-які питання. Як результат – тісний контакт з кожним представником тієї чи іншої служби, з батьками і, звичайно, із самою дитиною.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Асистент учителя в інклюзивному класі: навчально-методичний посібник / Н.М. Дятленко, Н.З. Софій, О.В. Мартинчук, Ю.М. Найда, під заг. ред. М.Ф. Войцехівського. К.: ТОВ Видавничий дім «Плеяди», 2015. 172 с.
2. Інклюзивна школа: особливості організації та управління: навчально-методичний посібник / Кол. авторів: Колупасва А.А., Софій Н.З., Найда Ю.М., Таранченко О.М. та ін. За заг. ред. Даниленко Л.І. [Доповнене вид.]. К., 2010. 128 с.
3. Інклюзивна освіта від А до Я: poradnik для педагогів і батьків / Укладачі Н. В. Заєркова, А. О. Трейтяк. К., 2016. 68 с.
4. Методика дослідження особливостей психологічної готовності керівників освітніх організацій до діяльності в умовах змін. За наук. ред. О. І. Боднарчук. К.: 2014. 148 с. (Рукопис)
5. Мірошник С.І. Навчальний тренінг як оптимальна форма організації навчання педагогічних працівників в умовах післядипломної педагогічної освіти. Інноваційні технології у професійному розвитку педагогічних працівників та керівників закладів освіти : тези Міжнародної науково-практичної конференції (24-25 квітня 2012 р., м. Біла Церква) / за наук. ред. В.В. Олійника, Н.І. Клокар, М.В. Кухарева, А. Заманова, Н.С. Побірченко, Е.Р. Баграмяна, М.А. Дмитрієвої. Біла Церква : КОПОПК, 2012. С. 116-118.
6. Порошенко М.А. Інклюзивна освіта: навчальний посібник. Київ : ТОВ «Агентство «Україна». 2019. 300 с.
7. Розвиток лідерських якостей: програма тренінгу / Алла Мудрик, Христина Шишкіна. Луцьк, 2013. 120 с.

REFERENCES

1. Diatlenko N.M., Sofii N.Z., Martynchuk O.V., Naida Yu.M., pid zah. red. Voitsekhivskoho M.F. Asystent uchytelia v inkluzyvnomu klasi: navchalno-metodychnyi posibnyk. [Teacher's Assistant at inclusion classes: Learning Manual]. Vydavnychiy dim «Pleady», 2015. 172 p.[in Ukrainian].
2. Kolupaieva A.A., Sofii N.Z., Naida Yu.M., Taranchenko O.M. ta in. Za zah. red. Danylenko L.I. Inkluzyvna shkola: osoblyvosti orhanizatsii ta upravlinnia: navchalno-metodychnyi posibnyk [Inclusive school: specifics of organization and management: Learning Manual]. K., 2010, 128 p. [in Ukrainian].
3. Zaierkova N.V., Treitiak A.O., Inkluzyvna osvita vid A do Ya: poradnyk dlia pedahohiv i batkiv [Inclusive Education from A to Z: Reference book for teachers and parents]. K., 2016. 68 p. [in Ukrainian].
4. Bondarchuk O.I. Metodyka doslidzhennia osoblyvostei psykhologichnoi hotovnosti kerivnykiv osvitnikh orhanizatsii do diialnosti v umovakh zmin. [Methods of research of features of psychological readiness the educational organization's managers to activity in changes]. K. 2014. 148 p. [in Ukrainian].

5. Mirosnyk S.I. Navchalnyi treninh yak optimalna forma orhanizatsii navchannia pedahohichnykh pratsivnykiv v umovakh pislidyplomnoi pedahohichnoi osvity [Training as an optimal form of teacher's learning at the postgraduate pedagogical education]. Bila Tserkva : KOIPOPК, 2012. pp. 116–118. [in Ukrainian].

6. Poroshenko M.A. Inkliuzyvna osvita: navchalnyi posibnyk [Inclusive education: Learning Manual]. Kyiv : TOV «Ahentstvo «Ukraina», 2019. 300 p. [in Ukrainian].

7. Mudryk A., Shyshkina K. Rozvytok liderskykh yakosteі: prohrama treninhu [Leadership skill's development. Training programme]. Lutsk, 2013. 120 p. [in Ukrainian].