

МЕТОДЫ И ПРИЁМЫ ФОРМИРОВАНИЯ ИНКЛЮЗИВНОЙ КУЛЬТУРЫ ПЕДАГОГА

О. Ю. СВЕТЛАКОВА,

старший преподаватель кафедры специальной педагогики
Института инклюзивного образования БГПУ имени Максима Танка

Аннотация. В статье рассматриваются вопросы подготовки педагогов к работе в условиях инклюзивного образования. В рамках реализации технологии формирования инклюзивной культуры педагога представлены условия и методы работы. Приводятся примеры приёмов, которые можно использовать в процессе формирования инклюзивной культуры педагогов учреждений образования.

Summary. The article deals with the issues of preparing teachers to work in inclusive education. The conditions and methods of work within the framework of the realization of the technology of forming an inclusive culture of the teacher are presented. Examples of techniques that can be used in the process of forming an inclusive culture of teachers of educational institutions are given.

Практическая реализация идей инклюзивного образования предполагает создание в учреждении образовательной среды, которая обеспечивает всем субъектам образовательного процесса возможности для эффективной самореализации с учётом специфических индивидуальных особенностей. Инклюзивная культура рассматривается как основополагающий компонент инклюзивной образовательной среды. Мы определяем инклюзивную культуру (ИК) как совокупность социальных представлений и установок участников образовательного процесса, отражающих их отношение к инклюзии, степень принятия инклюзивных ценностей и готовность к включению в инклюзивную практику. Следовательно, формирование инклюзивной культуры у всех участников инклюзивного образовательного процесса, особенно у педагогов, является начальным этапом создания инклюзивной образовательной среды, что позволит обеспечить успешное инклюзивное обучение и воспитание.

В предшествующей публикации [1] была представлена технология формирова-

ния инклюзивной культуры у педагогов оздоровительных лагерей.

При реализации технологии в рамках деятельности по подготовке педагогов учреждений образования к работе в инклюзивных условиях актуальным является вопрос выбора методов и приёмов работы. В данной публикации мы рассмотрим вопросы методики: условия, методы и приёмы формирования инклюзивной культуры педагога.

Специфика методики формирования ИК определяется тем, что в качестве основного субъекта выступает педагог — взрослый человек, имеющий законченное среднее специальное или высшее педагогическое образование. Следовательно, содержательная сторона строится с учётом андрагогики как отрасли педагогической науки, охватывающей теоретические и практические проблемы образования взрослых [2].

Проблема специфики обучения и воспитания взрослых людей нашла отражение в работах ряда исследователей (А. А. Вербицкий, М. Т. Громкова, С. И. Змеёв, М. В. Кларин, И. А. Колесникова, А. Е. Марон, Л. В. Мезенцева, В. И. Подобед, А. В. Торхова и др). Изу-

чением специфики подготовки педагогов к работе в условиях инклюзивного образования на различных уровнях занимались О. А. Соловьёва, И. А. Турченко, В. В. Хитрюк и др.

Своеобразие образования взрослых обусловлено психологическими особенностями зрелой личности (С. И. Змеёв, М. В. Кларин, Л. В. Мезенцева, А. В. Торхова) и выделенными на их основе условиями (М. В. Кларин А. В. Торхова) или принципами обучения взрослых (С. И. Змеёв). Их анализ позволил нам выделить следующие организационно-педагогические условия формирования ИК педагога:

- учёт мотивации педагогов, их запросов и потребностей в области инклюзии, инклюзивного образования: особенности мотивации и отношения к инклюзии и детям с ОПФР, имеющиеся потребности и запросы в повышении квалификации в данном направлении;
- опора на имеющийся личный и профессиональный опыт: учёт наличия/отсутствия у педагогов опыта работы с детьми с ОПФР, педагогического опыта в целом;
- активная роль обучающихся: в качестве ведущих выступают интерактивные методы обучения;
- практико-ориентированная направленность: содержание направлено прежде всего на практическую подготовку специалистов к работе в условиях инклюзивного образования;
- создание доброжелательной, творческой атмосферы, неформальный характер обучения;
- организация рефлексивной деятельности: широкое использование рефлексивных методов и приёмов.

МЕТОДЫ ФОРМИРОВАНИЯ ИК ПЕДАГОГА

С. И. Змеёв в качестве основных методов в андрагогике указывает проблемные методы обучения, метод программированного обучения, интерактивные методы обучения [3].

Л. Н. Лесохина и Т. В. Шадрова, Л. В. Мезенцева выделяют следующие

стратегии обучения взрослых, которые обуславливают выбор используемых методов и приёмов [4]:

- информационная стратегия: реализуется путём использования методов образовательной трансляции (сообщение уже имеющихся фактов, сведений);
- проблемная стратегия осуществляется через обсуждение, дискуссию, обмен мнениями;
- социально-ролевая стратегия: предполагает использование игровых методов.

Анализ вышеназванных исследований позволил нам определить следующие основные группы методов реализации технологии формирования ИК педагога:

- методы изучения ИК (диагностические): анкетирование, наблюдение, экспертная оценка;
- методы формирования ИК: методы обучения знаниям (лекции, семинары, консультации, изучение ресурсов и др.), методы изменения отношения и формирования практических компетенций (тренинги, семинары-практикумы, кейс-метод, деловые игры).

Выбор метода определяется с учётом следующих факторов: цели проводимой работы (определение отношения к инклюзивному обучению и воспитанию или формирование необходимых компетенций), её содержание (ознакомление с теоретическим материалом или изменение отношения, разрушение барьеров и стереотипов).

Методы диагностики инклюзивной культуры педагогов используются для проведения предварительной, текущей и итоговой диагностики особенностей сформированности всех показателей инклюзивной культуры педагогов. В качестве основных выступают следующие методы: анкетирование (опрос), наблюдение, экспертная оценка. Особенности реализации данных методов были представлены в публикации [5].

Методы формирования инклюзивной культуры педагога. С учётом выделенной нами ранее структуры инклюзивной культуры и особенностей обучения взрослых

можно выделить две основные группы методов, используемых при формировании инклюзивной культуры педагога: методы обучения новым знаниям и методы изменения отношения и формирования практических компетенций.

В ходе реализации технологии ФИК педагога используются обе группы методов. На начальных этапах акцент делается на методы обучения знаниям, затем в качестве приоритетных выступает вторая группа методов.

Методы *обучения новым знаниям* (лекции, семинары, консультации, изучение литературы и интернет-ресурсов и др.) направлены на формирование когнитивного и деятельностного компонентов инклюзивной культуры: информированность о сущности инклюзии, её принципах и ценностях, приобретение педагогических знаний и умений, необходимых для практической реализации инклюзивного обучения и воспитания (психолого-педагогические особенности детей с ОПФР, подходы к созданию специальных условий и включению в коллектив ребёнка с ОПФР и др).

В качестве приоритетных методов *изменения отношения и приобретения практических компетенций* выступают интерактивные методы.

Изучением проблемы интерактивного обучения детей и взрослых занимались А. И. Жук, С. И. Змеёв, И. И. Казимирская, С. С. Кашлев, Н. Н. Кошель, Е. С. Полат и др.

В качестве основных видов методов можно выделить педагогический тренинг, семинар-практикум, деловую игру, кейс-метод. Для их реализации организуются регулярные занятия с педагогами, которые могут проводить как педагоги учреждения образования (учитель-дефектолог, педагог-психолог), так и приглашённые специалисты (сотрудники региональных ЦКРОиР, преподаватели Института инклюзивного образования БГПУ, областных ИРО).

Педагогический тренинг представляет систему взаимосвязанных упражнений

(кейсов, деловых игр, мини-лекций), распределённых по этапам и подобранных в соответствии с поставленными целями (формирование определённых компетенций, изменение отношения или поведения). Актуальность тренинга в процессе использования технологии формирования ИК педагога определяется возможностью реализации ряда функций одновременно: диагностическая, обучающая, мотивационная, рефлексивная, коммуникативная, командообразующая.

В рамках подготовительного этапа реализации технологии могут проводиться один или серия тренингов. Поскольку разработка программы тренинга требует наличия специальной подготовки и значительного опыта работы, специалисты учреждений образования могут использовать готовые тренинговые программы [6]. В качестве основных тем тренингов можно выделить следующие:

- «Инклюзивное образование: сущность, преимущества, перспективы»;
- «Стереотипы и дискриминация в обществе и образовании»;
- «Инклюзивное образование: пути продвижения»;
- «Инклюзия в действии» и др.

Семинар-практикум как метод направлен не только на ознакомление с теоретическим материалом, но и на формирование умений применять полученные знания в педагогической деятельности, приобретение профессиональных компетенций, обмен имеющимся педагогическим опытом, что обуславливает его актуальность в рамках реализации технологии формирования ИК педагога.

Семинары-практикумы для педагогов учреждений образования могут проводиться по следующим темам:

- «Выявление и профилактика стереотипов и дискриминации детей с ОПФР»;
- «Включение ребёнка с ОПФР в коллектив сверстников»;
- «Приёмы работы с детьми с ОПФР различных категорий»;
- «Адаптация и модификация материалов для детей с ОПФР»;

• «Создание специальных условий для детей с ОПФР различных категорий» и др.

Содержание семинара-практикума определяется его задачами и включает следующие основные блоки: изучение имеющегося у педагогов опыта работы в рамках темы, ознакомление с теоретическим материалом, обсуждение возможностей применения полученной информации в профессиональной педагогической деятельности, упражнения по отработке полученных компетенций.

Деловая игра как метод направлена на систематизацию и интеграцию накопленных профессиональных знаний и умений, формирование профессиональных компетенций, развитие профессионального творческого мышления. В процессе реализации технологии формирования ИК педагога деловые игры используются в завершающей части обучающего цикла, после проведенных лекций, семинаров-практикумов, либо являются составной частью педагогического тренинга. Тематика и содержание деловых игр определяется спецификой деятельности педагога в ходе реализации инклюзивного обучения и воспитания и может отражать следующие направления: проведение первого родительского собрания, разрешение конфликтных ситуаций между детьми, организация взаимодействия нормально развивающихся детей и детей с ОПФР, консультирование родителей нормально развивающихся детей по вопросам ожиданий и опасений от совместного обучения и воспитания и др.

Кейс-метод (метод case-study) или метод конкретных ситуаций — метод активного проблемно-ситуационного анализа, основанный на обучении путём решения конкретных задач — ситуаций (решение кейсов) [7]. Его использование позволяет формировать умения анализировать профессиональные проблемные ситуации, вырабатывать различные варианты их решений, оценивать их эффективность; развивает умения работать с различными источниками информации; формирует коммуникативные умения; развивает сотрудничество.

Содержание задачи-ситуации (кейса) может отражать описание конкретного случая, близкой к реальной жизни ситуации или проблемы или включать документ, реальный объект, фрагмент информации из различных источников. Материал может предоставляться в печатном виде, аудио, мультимедиа. Обучающиеся изучают кейс, обсуждают его, формулируют варианты решения проблемы, представляют полученные результаты.

В процессе реализации технологии формирования ИК педагога кейс-метод, как и деловые игры, может использоваться в рамках семинара-практикума или тренингового занятия либо как самостоятельное занятие на завершающем этапе обучения. Специалисты, проводящие обучение, могут использовать готовые, разработанные кейсы [6; 8] или составлять их сами в зависимости от актуальных запросов и возникающих проблем. Кейс может включать видео- или аудиоинформацию: мультфильм, художественный или документальный фильм, рассказ, описание проблемной ситуации и др. Например, в ходе семинара-практикума «Включение ребёнка с ОПФР в коллектив сверстников» в рамках кейс-метода может быть организована работа со следующими источниками: рассказ М. Шрайвер «Что случилось с Тимми?», мультфильм «Про Диму», художественный фильм «Чудо».

ПРИЁМЫ ФОРМИРОВАНИЯ ИК ПЕДАГОГА

Приёмы обучения определяют как составная часть метода, конкретный способ реализации метода обучения, как шаг по реализации метода [2]. Один приём может реализовываться в рамках различных методов, также использование одного метода включает разные приёмы.

В ходе реализации технологии формирования ИК педагога в качестве приоритетных используются приёмы, применяемые в рамках различных, прежде всего интерактивных методов, направленные на формирование позитивного отношения к идее инклюзии, инклюзивному образова-

нию, детям с ОПФР и готовности к работе в условиях инклюзии. С учётом специфики реализации методов и на основе выделенных нами ранее механизмов формирования инклюзивной культуры были определены следующие приёмы, используемые при реализации технологии формирования ИК педагога.

Приём «смена перспективы» (идентификация себя с лицом с ОПФР). Искусственно ограничиваются возможности педагога (в передвижении, сенсорном восприятии и т. д.), чтобы дать возможность почувствовать трудности и ограничения ребёнка с ОПФР. Используется в рамках интерактивных методов: тренингов, семинаров-практикумов (см. приложение). Проводимое затем рефлексивное обсуждение позволяет педагогу определить не только своё эмоциональное состояние во время возникающих трудностей, но и пути помощи: приёмы создания специальных условий для ребёнка с ОПФР с учётом его возможностей и ограничений.

Приём акцента на позитивные стороны, ресурсы ребёнка с ОПФР. В процессе реализации методов обучения новым знаниям (лекции, семинары, консультации) освещаются не только нарушения, ограничения ребёнка с ОПФР, но и его возможности, сильные стороны, имеющиеся ресурсы, на которые педагог может опираться при включении в коллектив и организации взаимодействия ребёнка с ОПФР и нормально развивающихся детей (принцип инклюзии «презумпция компетентности»).

Приём получения достоверной, научно обоснованной, доступной информации о детях с ОПФР, их особенностях, возможностях и ограничениях. Используется в рамках формирования когнитивного компонента инклюзивной культуры при реализации методов обучения новым знаниям. Информирование педагогов в данном направлении позволит создать условия для осознания наличия имеющихся в сознании стереотипов и предубеждений, их разрушения и формирования адекватных знаний и представлений, необходимых для эффективной работы.

Приём организации контакта с лицом с ОПФР (реального и воображаемого). Данный приём реализуется в рамках интерактивных методов формирования ИК педагога. Реальное взаимодействие с ребёнком с ОПФР (посещение учреждений образования, в которых обучаются дети с особенностями развития) или взрослым человеком с инвалидностью (проект «Живая библиотека») или воображаемый контакт (педагог представляет встречу и взаимодействие) позволяет снять имеющиеся у педагога страхи и предубеждения, формировать позитивное отношение к людям с ОПФР. В качестве основного условия реализации данного приёма выступает позитивный характер контакта.

Приём освещения успешных инклюзивных практик. Ознакомление с успешным опытом реализации инклюзивного образования в рамках методов обучения новым знаниям (просмотр видеофильмов, участие в конференциях, изучение публикаций) позволяет не только расширить имеющиеся знания и представления, но и уменьшить имеющиеся у педагогов опасения, формировать готовность и желание к работе в условиях инклюзивного образования.

Приём показа эффективности происходящих изменений. Используется в рамках различных методов формирования инклюзивной культуры: с одной стороны, педагоги получают информацию о том, что реализация инклюзивного образования оказывает позитивное влияние на всех его участников; с другой стороны — в ходе рефлексивного анализа успешности своей педагогической деятельности педагог осознаёт происходящие позитивные изменения (формирование новых компетенций, повышение педагогического мастерства, самореализация и др.).

Приём включения представителей референтных групп. Может применяться в ходе реализации всех методов формирования ИК педагога. Привлечение к работе по формированию инклюзивной культуры референтных (значимых) для педагогов лиц (представители админи-

страции различных уровней, преподаватели учреждений высшего образования и др.) позволяет повысить значимость данного направления, способствует росту мотивации.

Приём предоставления информации о чувствах и эмоциях людей с ОПФР. Реализуется в рамках всех групп методов формирования ИК через просмотр художественных фильмов, чтение литературных произведений, в которых главными героями являются люди с ОПФР и инвалидностью; чтение дневниковых записей, писем, автобиографических книг людей с инвалидностью; организацию реальных

встреч (проект «Живая библиотека»). Позволяет не только расширить представления, но и через механизм эмпатии формировать позитивное отношение к людям с ОПФР и инвалидностью.

Использование предлагаемых методов и приёмов в различных учреждениях образования Республики Беларусь будет содействовать эффективному внедрению инклюзивных подходов в образовании, позволит подготовить педагогов к взаимодействию с детьми с ОПФР, создать условия для широкого включения «особых» детей в социум с учётом их возможностей и ограничений.

Список использованных источников

1. Светлакова, О. Ю. Инклюзивная образовательная среда детского оздоровительного лагеря: технология формирования инклюзивной культуры / О. Ю. Светлакова // Народная асвета. — 2020. — № 6. — С. 8—12.
2. Педагогический энциклопедический словарь / гл. ред. Б. М. Бим-Бад. — М. : Большая рос. энцикл., 2009. — 527 с.
3. Змеёв, С. И. Андрагогика: основы теории и технологии обучения взрослых / С. И. Змеёв. — М. : Per Se, 2003. — 207 с.
4. Мезенцева, Л. В. Обучение взрослых: о формах и методах [Электронный ресурс] / Л. В. Мезенцева. — Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/obuchenie-vzroslyh-o-formah-i-metodah/>. — Дата доступа: 24.11.2020.
5. Светлакова, О. Ю. Формирование инклюзивной культуры в воспитательно-оздоровительном учреждении образования / О. Ю. Светлакова // Педагогическое взаимодействие в системе отдыха и оздоровления детей и молодёжи: практика, проблемы и перспективы инновационной деятельности : материалы IX Междунар. науч.-практ. конф., НДЦ «Зубрёнок», 28—28 октября 2020 г. — Изд-во НДЦ «Зубрёнок», 2020. — С. 19—22.
6. Инклюзивное образование : пособие для тренера : модули для администрации школ, педагогов, родителей и детей / М. В. Былино [и др.]. — Минск : Услуга, 2015. — 248 с.
7. Современные технологии обучения : метод. пособие по использованию интерактивных методов в обучении / под ред. Г. В. Борисова. — СПб. : Полиграф С, 2002. — 79 с.
8. Хитрюк, В. В. Инклюзивное образование: тренинги в работе с родителями / В. В. Хитрюк. — Минск : БГПУ, 2018. — 112 с.

ПРИЛОЖЕНИЕ

СЕМИНАР-ПРАКТИКУМ ДЛЯ ПЕДАГОГОВ

«Дифференциация учебного материала для детей с особенностями психофизического развития в условиях инклюзивного образования»

Цель: формирование у педагогов профессиональных компетенций в области дифференциации содержания учебного материала для детей с ОПФР в условиях инклюзивного образования.

Время проведения: 4 учебных часа.

Оборудование: мультимедиа, флип-чат, цветные стикеры, маркеры, копии страниц учебных пособий, раздаточный материал (варианты учебных заданий и примеры их дифференциации).

План семинара

I. Вводная часть.

1. Сообщение темы семинара, задач, основных правил проведения.

2. Знакомство. Упражнение «Расскажи о себе»: участники кратко представляются.

3. Изучение запросов и опасений участников семинара. Упражнение «Дерево ожиданий и опасений»: на цветных стикерах педагоги записывают свои ожидания и опасения, озвучивают их и размещают на флип-чате.

II. Основная часть.

1. Мини-лекция. Проводится в форме беседы с опорой на мультимедийную презентацию. Обсуждаемые вопросы:

- понятия: *особые образовательные потребности, специальные условия, адаптивная образовательная среда*;

- идея дифференциации содержания учебного материала в условиях инклюзивного образования, принципы дифференциации, понятия *адаптация* и *модификация*, примеры дифференциации учебных заданий.

2. Работа с кейсом: фрагмент мультфильма «Верёвки» (Испания, 2013).

Последовательность работы:

- просмотр мультфильма, анализ сюжета с позиции темы семинара;

- нахождение в мультфильме и анализ примеров адаптации и модификации материалов и занятий.

3. Работа с раздаточным материалом. Анализ представленных примеров адаптации и модификации заданий по различным учебным предметам.

4. Практическая работа в микрогруппах: моделирование приёмов адаптации и модификации учебных заданий. Участникам предлагаются страницы учебных пособий, и они должны разработать варианты адаптации и модификации представленных заданий (в зависимости от категорий детей с ОПФР).

III. Заключительная часть.

1. Подведение итогов: итоговый анализ ожиданий и опасений, их соответствия полученному опыту.

2. Рефлексивное упражнение «Портфель, мясорубка, корзина». Рефлексивный анализ возможностей применения полученных компетенций в практической деятельности педагога.

Использование кейс-метода в рамках семинара-практикума «Включение ребёнка с ОПФР в коллектив сверстников»

В качестве кейса выступает художественный фильм «Чудо» (США, 2017).

Задачи:

- осознание ключевых идей инклюзии и инклюзивного подхода, формирование ценностного отношения к идее инклюзивного образования;

- формирование компетенций по формированию позитивного отношения к ребёнку с ОПФР в детском коллективе.

Этапы работы над кейсом

1. Просмотр фильма.

2. Анализ сюжета. Вопросы по содержанию фильма (*Как звали героев? Чем Огги отличался от других детей? Как от-*

носились его родители к нарушению у ребёнка? Как дети приняли Огги? и т. д.)

3. Анализ механизмов формирования негативного отношения к детям с ОПФР и условий его преодоления и профилактики.

В качестве ключевого выступает вопрос «Почему сначала дети негативно относились к Огги?».

Примечание. *Ответ на этот вопрос требует последовательного обсуждения. За частую первым ответом будет «потому, что он не такой, как все». Получается, что негативное отношение, буллинг ребёнка с особенностями в развитии выступает следствием наличия нарушения, является оправдан-*

ным, и виноват в этом сам ребёнок с ОПФР. Мы не можем устранить имеющиеся особенности, следовательно, такой ребёнок, а затем и взрослый, обречён на неприятие и негативное отношение в обществе, стигматизацию и буллинг? Так ли это? Конвенция ООН о правах инвалидов определяет инвалидность как результат взаимодействия, «которое происходит между имеющими нарушения здоровья людьми и отношенческими и средовыми барьерами и которое мешает их полному и эффективному участию в жизни общества наравне с другими». Следовательно, проблема не в ребёнке, не в его нарушении, а в барьерах и стереотипах в сознании окружающих. И ответом на вопрос «почему...?» будет «потому, что им не объяснили, их не научили, не подготовили». У нас нет возможностей убрать нарушения в развитии, но мы можем формировать у окружающих отношение, основанное на уважении и принятии разнообразия, воспитывать инклюзивную культуру, готовить нормально развивающихся детей и их родителей к тому, что рядом будут дети с ОПФР.

туру, готовить нормально развивающихся детей и их родителей к тому, что рядом будут дети с ОПФР.

4. Работа в микрогруппах. Ответы на вопросы, выполнение заданий, презентации и обсуждение результатов.

- Какие приёмы формирования позитивного отношения к детям с ОПФР представлены в фильме?

- Что ещё можно было бы сделать? Моделирование приёмов формирования позитивного отношения к детям с ОПФР в детском коллективе.

Разработка плана мероприятий для педагогов, нормально развивающихся детей и их родителей по профилактике негативного отношения к детям с ОПФР (перед открытием класса интегрированного обучения и воспитания).

Деловая игра

«Первое родительское собрание в инклюзивном классе»

Цель: определение задач и функций различных участников инклюзивного образования, формирование компетенций, необходимых для работы в условиях инклюзивного образования.

Ход деловой игры

1. Сообщение темы и задач, мотивация участников, обсуждение правил работы.

2. Распределение ролей (по желанию или по жребию). В зависимости от количества участников могут предлагаться следующие роли: директор школы; классный руководитель; учитель-дефектолог; педагог-психолог; родитель ребёнка с ОПФР; родитель нормально развивающегося ребёнка, выступающий против совместного обучения; родитель нормально развивающегося ребёнка, поддерживаю-

щий идею инклюзивного образования; родитель нормально развивающегося ребёнка, сомневающийся в эффективности идей инклюзии. В случае большого количества участников часть может выступать в качестве наблюдателей, представив в конце игры результаты своих наблюдений за участниками.

3. Подготовка участников к выполнению своей роли (при необходимости), подготовка помещения.

4. Проигрывание ситуации. Каждый из участников ведёт себя в зависимости от роли и имеющихся у него представлений, установок и компетенций.

5. Процедура деролинга.

6. Обсуждение результатов игры.

7. Подведение итогов.