

Надія Молчанова,
здобувачка другого (магістерського) рівня вищої освіти,
Західноукраїнський національний університет
Науковий керівник – Володимир Чайка,
доктор педагогічних наук, професор,
завідувач кафедри освітології і педагогіки,
Західноукраїнський національний університет

УПРАВЛІНСЬКІ СТРАТЕГІЇ РОЗВИТКУ ІНКЛЮЗИВНОЇ КУЛЬТУРИ В ЗАКЛАДІ ДОШКІЛЬНОЇ ОСВІТИ

Сучасний розвиток дошкільної освіти в Україні відбувається в умовах посилення уваги до інклюзії як системної характеристики освітнього середовища, що забезпечує рівний доступ до якісної освіти для всіх дітей. Інклюзивна культура закладу дошкільної освіти формується не лише через педагогічні практики, а насамперед через управлінські рішення, які визначають ціннісні орієнтири, організаційні підходи та стиль взаємодії в колективі [1; 3].

У наукових дослідженнях інклюзивна культура трактується як інтегрована сукупність цінностей, норм і моделей поведінки, що підтримують прийняття різноманітності та забезпечують комфортну участь кожної дитини в освітньому процесі. Її розвиток потребує стратегічного управління, оскільки стихійне впровадження інклюзивних практик без чіткої управлінської позиції часто призводить до фрагментарності та формалізації інклюзії [2].

Ключову роль у формуванні інклюзивної культури відіграє керівник закладу дошкільної освіти, який виступає носієм інклюзивних цінностей і визначає пріоритети розвитку установи. Управлінські стратегії в цьому контексті розглядаються як система довгострокових рішень, спрямованих на інтеграцію інклюзивних принципів у місію, візію та стратегічні документи закладу. Саме на рівні управління закладаються умови для переходу від декларативного визнання інклюзії до її реального втілення в повсякденній практиці [3].

Однією з базових управлінських стратегій є стратегія ціннісного управління, яка передбачає формування спільного бачення інклюзії серед усіх учасників освітнього процесу. Реалізація цієї стратегії вимагає від адміністрації ЗДО послідовної підтримки інклюзивних ініціатив, відкритості до діалогу та готовності до зміни традиційних управлінських підходів. У такому середовищі інклюзія сприймається не як додаткове навантаження, а як природна складова професійної діяльності педагогів [1].

Важливе значення має стратегія розвитку професійної спільноти педагогічних працівників. Формування інклюзивної культури неможливе без згуртованого колективу, здатного до командної взаємодії та спільного розв'язання професійних завдань. Управлінські рішення мають бути спрямовані на створення умов для міждисциплінарної співпраці, внутрішнього навчання, супервізії та професійної рефлексії, що сприяє підвищенню інклюзивної компетентності педагогів [2].

Окрему роль у розвитку інклюзивної культури відіграє стратегія партнерства з батьками, яка ґрунтується на принципах відкритості, довіри та спільної відповідальності за розвиток дитини. Залучення батьків до управлінських і освітніх процесів сприяє формуванню позитивного ставлення до інклюзії та підтримує її реалізацію поза межами закладу дошкільної освіти [3].

Системний розвиток інклюзивної культури передбачає також застосування стратегії управлінського моніторингу, що полягає у постійному аналізі стану освітнього середовища, професійних потреб педагогів та ефективності прийнятих управлінських рішень. Такий підхід дозволяє своєчасно коригувати напрями діяльності закладу та забезпечувати відповідність інклюзивних практик реальним потребам дітей [2].

Зарубіжні дослідження підтверджують, що ефективне управління інклюзивною культурою ґрунтується на поєднанні стратегічного лідерства, командної роботи та орієнтації на розвиток освітнього середовища як цілісної системи. У цьому контексті підкреслюється важливість створення умов, за яких інклюзія стає частиною організаційної культури закладу, а не окремим напрямом діяльності [4; 5].

Міжнародний досвід також засвідчує, що управлінські стратегії розвитку інклюзивної культури мають враховувати соціальний контекст, професійну автономію педагогів і необхідність постійного вдосконалення управлінських практик. Інклюзивна культура формується поступово, через системну підтримку змін і орієнтацію на рівність та справедливість в освіті [6; 7].

Отже, управлінські стратегії розвитку інклюзивної культури в закладі дошкільної освіти мають комплексний характер і передбачають ціннісне лідерство, розвиток професійної спільноти, партнерство з батьками та системний управлінський моніторинг. Саме послідовність і стратегічність управлінських дій забезпечують створення інклюзивного освітнього середовища, у якому кожна дитина отримує можливість повноцінного розвитку та соціальної інтеграції.

Список використаних джерел

1. Басенко Н. О., Царенюк О. М. Інклюзія в дошкільлі: теоретичний аспект. *Педагогічні науки: теорія, історія, інноваційні технології*. 2021. № 3. С. 34–41.
2. Грозаву Г. М. Педагогічні умови організації інклюзивного освітнього середовища. *Освітологічний дискурс*. 2024. № 1. С. 112–121.
3. Міністерство освіти і науки України. Інклюзивна освіта: концептуальні засади: навч.-метод. посіб. Київ, 2019. 90 с.
4. Alotaibi M. S. Game-based learning in early childhood education: systematic review and meta-analysis. *Frontiers in Psychology*. 2024. Vol. 15. DOI: 10.3389/fpsyg.2024.1307881.
5. Avdiu E., Bekteshi E., Xhaferi B. Game-based learning in inclusive classrooms: a case study in Upper Austria. *International Journal of Early Childhood Special Education*. 2022. Vol. 14(1). P. 45–57.

6. Joldasbaeva A. Enriching the vocabulary of preschool children through didactic games. *American Journal of Pedagogical and Educational Research*. 2023. Vol. 5. P. 88–94.

7. Rubahova G. Didactical games for speech development for children with language disorders. *Education Research*. 2022. Vol. 5, No. 2. P. 45–52.