

## **Роман Петришин**

професор, Директор Українського ресурсного Центру  
коледжу Гранта МакЮена, Едмонтон, Канада

### **Діаметральні протилежності, як запорука успішних послідовних змін**

(Пропозиції з поліпшення освітніх можливостей для учнів з порушенням слуху)

Як українські та канадські науковці мають співпрацювати 5 наступних років, щоб спільно виконувати дослідницькі плани Інституту спеціальної педагогіки АПН України, що мають на меті вдосконалення методів навчання дітей з особливими потребами?

Чи можливо виробити спільну модель, яку вчені і в Канаді, і в Україні могли б спільно використовувати для вивчення змін, що відбуваються в освітніх системах?

Чи можливий процес перетворення української роздільної системи навчання для дітей з порушеннями в інклюзивну?

Деякі з вищезгаданих питань можуть бути досліджені, якщо спостерігати існуючі моделі і методи для структуризації і вивчення змін, що відбуваються та довели свою ефективність і прийнятність в освітній сфері, особливо в Україні. Використання цієї моделі може стати можливим для розробки фундаменту реформування, який керівники освіти зможуть сприйняти і скористатися.

Дозвольте представити вам погляди провідного автора та експерта з реформування освітньої системи в Канаді – професора Майкла Фуллана. Це всесвітньо відомий вчений, який зараз очолює реформування британської системи освіти. Його головне твердження полягає в тому, що зміни повинні відбуватися за умови збереженої делікатної рівноваги державної підтримки і вимогливості. У Великобританії його методи довели свою необхідність і дозволили поліпшити показники в навчанні з математики та читання, зменшили існуючу прірву між невстигаючими і кращими учнями.

Я хочу запропонувати модель Фуллана для обговорення, щоб визначити, чи зможе вона бути корисною для наших спільних науково-дослідних робіт на наступні 5 років, визначити, чи може вона бути ефективною, на ваш погляд, в умовах України і побачити, чи задовольнить ця модель потреби українських педагогів, адміністрації та батьків, що навчають дітей з особливими потребами.

В авторській книзі *Сила змін – вимірювання глибин освітніх реформ* Майкл Фуллан пропонує 8 ключових уроків для вдосконалення і реформування системи освіти. Його загальна теза полягає в тому, що зміни в освіті є настільки складними, що поодиноці ні методика, ні керівництво не зможуть досягти реального і глибокого реформування. Замість цього ми повинні узгодити наші погляди на зміни у виховному процесі і в системі навчання, тобто змінити всі складові процесу освіти. Фуллан дає нам наступні 8 уроків того, як можна досягти цих змін.

**1. Ви не можете прискорити процес реформування.** Чим він масштабніший і всебічніший, тим менше у вас шансів прискорити зміни. Люди не хочуть і не можуть змінюватися, якщо їх примушують це робити. Єдиний шлях до здійснення реформування полягає в тому, щоб створити умови, які б допомагали людям самовдосконалюватися, постійно підвищувати кваліфікацію та мати можливість висловлювати власну точку зору і порівнювати її з іншими.

**2. Ви можете щось кардинально змінити тільки в тому випадку, якщо почнете процес без заздалегідь визначеного кінцевого результату.** Зміни – це подорож, і ви не можете знати наперед, куди вона вас приведе. Зміни повинні відбуватися на користь створення умов, коли розумний ризик, призводить до інновацій. Процес змін включає в себе невизначеність, стурбованість, труднощі та пізнання. Якщо є велика суспільна мета і готовність до змін, то буде більше шансів для успіху. Багато також залежить і від удачі. На вас чекають моменти задоволення і моменти розчарування. Керування емоціями теж буде необхідним досвідом для учасників.

**3. Проблем не уникнути і їх треба навіть вітати.** Нам необхідно вчитись долати труднощі. Якщо ми не знаходимось в активному пошуку і не здатні протидіяти реальним труднощам, то не зможемо приймати ефективні творчі рішення в складних ситуаціях. В цьому сенсі ефективні школи, це ті, які вирішують проблеми, а не уникають їх. Найменш ефективні школи ті, що демонструють дріб'язкову поверхневу турботу, відкладають рішення проблем і при цьому роблять вигляд згуртованої команди. Та завдання полягає в тому, щоб ставити незручні питання, доки джерело проблем не буде виявлене. Нам треба цінувати цей важкий процес знаходження рішень.

Вищеназваний підхід я особисто називаю "розбудовою громади", тому що він допомагає вдосконаленню суспільства. Цього підходу я дотримувався останні 5 років, і спільний проект Канади та України для поліпшення освітніх можливостей глухих і слабочуючих учнів відбиває його. Я буду використовувати цей приклад як зразок, що втілює методи розбудови громади, подібно до тих, що втілюються разом з іншими в Європі та Північній Америці.

Дозвольте мені розповісти історію – реальну історію, щоб продемонструвати в якій мірі освітні зміни в Україні вміщує метод, описаний професором Фулланом.

Я наведу приклад з життя реальних людей у Канади та Україні та з реального процесу освітніх змін, що приносять користь глухим та слабочуючим дітям.

Знайомство з персонажами починається з Ігоря. Це вчитель, який виявив ініціативу вирушити в подорож, щоб одержати нові знання і повернутись у свою школу у Львові з новими знаннями та ресурсами. Ігор взяв на себе моральні зобов'язання – допомогти своїм учням, своїй школі і своїй родині. На щастя, директор школи Юрій став його однодумцем і поділяє його погляди. Він дозволив Ігореві бути відсутнім у школі із збереженням за ним місця роботи. Використовуючи свої канали, Ігор подорожує спочатку до Голландії,

щоб налагодити контакти і знайти джерело фінансування для школи. Далі Ігор шукає можливість відвідати Канаду.

В Альберті – провінції, що першою була заселена українцями, які з'явилися там ще в 1892 р., існує Український ресурсний центр при коледжі в Едмонтоні. Ігор знаходить Романа, котрий працює в цьому Центрі, і домагається відвідання Едмонтону в 1998-1999 р. Протягом свого перебування в Едмонтоні Ігор зустрічається з багатьма людьми і переконує їх підтримати свої проекти, серед яких була організація гуманітарної допомоги Львівській школі, включаючи 12 старих комп'ютерів. З коштами, що були пожертвовані, Ігор ремонтує приміщення, облаштовує перший в Україні комп'ютерний клас для навчання глухих і слабочуючих, щоб розпочати викладання їм англійської мови.

Початкова мета Ігоря - залучити ресурси - була досягнута. Однак, камінь, кинутий у воду, продовжував утворювати нові круги на поверхні.

**4. Приклад Ігоря демонструє 4-й урок Фуллана.** Щоб досягти результатів, викладачі і школи повинні брати на себе більші моральні зобов'язання і пов'язувати їх з досягненням більш високих соціальних цілей. Вчителі повинні мати бажання змінити умови і методи навчання. Школи та інші освітні заклади мають зосередитись на визначенні та створенні навчального та суспільного середовища, що відповідає сучасним потребам. Нашою метою є створення таких моделей освітніх організацій, в яких би педагоги знали, що зернята для майбутнього добробуту знаходяться поруч з ними.

Зусилля Ігоря, спрямовані спочатку на допомогу своїм людям у Львові, набули ефекту каскаду, оскільки поширювалось і розросталось коло спілкування з різними людьми в Канаді, особливо з одним Професором. На запрошення Ігоря Професор з Канади їде до України, де зустрічається з київськими Професорами, запрошує їх відвідати Канаду для ознайомлення з досвідом. Після обміну візитами Професори мали змогу порівняти ситуацію в освіті обох країн і вирішили провести літній освітній табір для глухих учнів, викладачів і

батьків. Ця модель не практикується в Україні, але широко розповсюджена на Заході, коли збираються разом всі три сторони процесу (батьки, діти, вчителі). Відомо, що роль батьків є ключовою для подальших успіхів їхніх дітей, тому батьки повинні одержувати допомогу і підтримку. Перший літній табір було проведено в Криму в таборі "Артек" у 2000 р. Його відвідали 60 учасників. Роботу освітнього табору визнали дуже успішною всі три категорії учасників, але як перший, він був і найбільш важким для передачі досвіду та ідей розбудови громади, описаних Фулланом.

Водночас, коли проводився Літній табір–2000, Професор умовив декілька західних компаній відвідати Україну і надати слухові апарати 100 дітям, що їх потребували. Це започаткувало співпрацю між власниками і службовцями західних та українських компаній і залучило їх до освітнього процесу.

Олександр, що мав відношення і до педагогічних і до комерційних кіл, належав до самих енергійних добровольців по організації та проведенню Літніх інститутів і зараз залишається ключовим організатором в Україні.

Щоб продовжувати цю роботу, і з українського і з канадського боку було домовлено зареєструвати громадські організації в наших країнах під однаковою назвою - "Українсько-Канадський Альянс для глухих та слабочуючих". Група добровольців у Канаді сформувалась, щоб знайти кошти і відправити представників до таборів, українська сторона зі свого боку взяла зобов'язання організувати і частково фінансувати майбутні Літні освітні інститути. В 2001 р. канадська та українська організації, що входять до Українсько-Канадського Альянсу провели 3 інститути (в Хусті, Харкові, Одесі), в яких брали участь 140 учасників. Наступного 2002 року керівники шкіл, що раніше остерігались без вказівки зверху брати участь у процесі, з радістю погодились і організували Літні інститути в 9 регіонах України для 360 учасників (в Хусті, Львові, Підкамені, Луганську, Одесі, Миколаєві, Запоріжжі, Херсоні, Києві). Щоб збільшити кількість задіяних шкіл, в 2003 р. обидва Альянси вирішили створити регіональні центри, які б надавали

допомогу школам. Таким чином літні інститути можуть відбутися в усіх 59 школах для глухих і слабочуючих України. В 2003 році Альянс запропонував два регіональних інститути в Хусті та Харкові. З різних шкіл до цих міст прибуло 160 учасників. Загалом, з 2000 р. було проведено 15 освітніх інститутів, 4 семінари та підсумкова науково-практична конференція. Більше 750 глухих і слабочуючих учнів, їхніх батьків, викладачів, представників громадських організацій, науковців та чиновників знайомились, брали участь в заходах, обмінювались думками. В липні 2004 р. Альянс проведе 5-й рік поспіль два чергових літніх інститути.

Окрім успіху, що вимірюється кількістю учнів, батьків, педагогів, що побували учасниками цих заходів, Літні Інститути мали вплив на формування громадської думки. Вони мали успіх тому, що це форуми, де мають шанс виникнути нові ідеї, погляди, що допоможуть прискорити необхідні зміни, що поліпшать навчальний процес. Кожна категорія учасників висловлювала власне бачення проблем та шляхів їх розв'язання. Використовувалась жестова мова, яка в Радянському Союзі офіційно не дозволялась в освітній системі з 1950-х років. Українська сторона спостерігала, що канадські професіонали використовують жестову мову у викладанні і бачила, наскільки швидко користувачі американської жестової мови могли навчитись спілкуватися з носіями української жестової мови. Це спонукало викладачів і батьків вивчати жестову мову і використовувати мову жестів у процесі навчання, тому що бачили на практиці - таким чином чуючі викладачі краще розуміються з глухими учнями. Як результат – започаткувалась робота над створенням навчального відео курсу та укладання словника жестової мови, сама вона знаходиться на шляху до визнання свого важливого місця у навчанні та спілкуванні глухих. З 2003 – 2004 р. вже було рекомендовано спеціальним школам вводити курс навчання української мови жестів. Це підтримало Міністерство освіти та науки. Виникла можливість вивчення англійської жестової мови. Подібні зміни починають траплятися і в інших сферах, наприклад, дошкільна рання діагностика глухоти і спеціальна підготовка вчителів масової школи, що працюють з глухими.

**5. Ці приклади демонструють уроки 5 і 6, описані професором Фулланом.** Він говорить, що зміни у виховному та навчальному процесах вимагають не тільки індивідуального підходу, але й колегіальності. Це вимагає від вчителя позбутися консерватизму та відірваності, при цьому не допускаючи домінування думки якоїсь групи людей. Співпраця в колективі не повинна розчавити здатність особистості думати і працювати незалежно. Дійсно, для реформування в освіті потрібні особистості. Чим більше особистостей, тим більше варіативність у прийнятті рішень. Не потрібно вдаватися до крайнощів – грубо нав'язана думка чи зайва поступливість не бажані. Необхідно міняти культуру стосунків особистості з колективом. Це вимагає погляду на культуру як на явище, яке складається з індивідуального бачення її кожною особистістю. При цьому не треба відкидати моменти взаємного навчання, вирішення незручних питань.

**6. Шостий урок твердить, що жодна людина наодинці не в змозі передбачити все, що може знадобитися для покращення ситуації.** З цього випливає, що ми не можемо перекласти процес реформування на когось іншого. Це означає, що зміни не можуть впроваджуватись тільки одним керівництвом, яке працює саме по собі. Система зацікавлена в кожному викладачеві та керівникові, щоб створити організацію, що сама навчається, здатну до безперервного аналізу, творчого підходу та самооновлення, бо за інших умов вдосконалення неможливе. Опора на бюрократичні структури зруйнує тих лідерів, що мають здоровий глузд та моральні зобов'язання. Мета бюрократії міститься в тому, щоб зосередитись на питанні "Як?" зробити. Але потрібні люди, які задаються питанням "Чому?" зроблено саме так. Бюрократія підраховує витрати, не розуміючи реальних прибутків і вилучає з демократії її найбільшу силу – здатність діяти нетрадиційно. Бюрократична система створена для збереження статус-кво. Замість цього ми повинні звернутися до вчителів і керівників, які мають моральні зобов'язання і бажання брати участь у формуванні критичної маси для подальших змін разом з групами з такими ж творчими особистостями.

Протягом процесу організації літніх освітніх таборів, канадський Професор і його колеги продовжували розширювати співробітництво з Українською Академією педагогічних наук. Був запущений науковий проект по дослідженню української жестової мови. Був організований відеозв'язок через Інтернет для глухих дітей та спеціалістів між Києвом і Калгарі. Канадці брали участь в Першій національній конференції УТОГа з проблем глухоти в Києві. Альянс випустив перший збірник "Громадянська освіта та соціалізація дітей з вадами слуху". Була надана студентська стипендія, щоб забезпечити навчання дипломованого спеціаліста в Університеті Альберти. В лютому 2004 р. до Едмонтону був запрошений академік В. Бондар, директор Інституту спеціальної педагогіки АПН України для підписання спільної угоди про спільну п'ятирічну науково-дослідну роботу. Там він мав змогу познайомитися з методами роботи в навчанні глухих та слабочуючих учнів Канади і практикою інклюзивної освіти, яка практикується для учнів з різними порушеннями. Зрозуміло, що головні зміни в системі можуть відбутися тільки тоді, коли особиста ініціатива підтримується керівництвом.

Сьомий урок Фуллана про зміни стверджує наступне.

### **7. І централізація і децентралізація однаково необхідні.**

Центральні і регіональні школи необхідні одна одній. Необхідні постійні контакти і одночасно взаємний вплив. Водночас, як традиційні організації скеровують поведінку людей, нові освітні організації шукають шляхи для покращення самостійності мислення, здатності спільного розуміння складних проблем. Історія причетності канадців до українських шкіл для глухих і слабочуючих з 1998 р. була започаткована завдяки ініціативі та енергійності особистостей. Вони свідомо зосереджували увагу на взаємодії з передовими особистостями з числа учнів, викладачів, батьків. Проект поступово набирив обертів, маючи сподівання, що настане той час, щоб залучити державні та міжнародні організації – це підтверджує 8 урок Фуллана, який твердить, що попереднє стратегічне планування може обмежити творчість.

**8. За умови динамічних труднощів необхідна взаємодія, що допоможе виробити спільне бачення.** Просування до нього можливе при постійній роботі. Після його сформування це бачення повинне поширюватись, якщо хоче бути успішним. Творче навчання відбувається за умови, коли люди дуже хочуть досягти бажаного результату. Якщо учасники не розвивають власного бачення проблем, то їм залишається погоджуватись з чужим. Результат – конформізм, а не рішучість до змін, що увічніює звичай погоджуватись і виконувати накази, що знищує допитливість, активне пізнання, необхідне для інновацій.

Ми зібрались у 26-27 травня 2004 року на міжнародну Конференцію в Інституті спеціальної педагогіки, немає значення, що без дітей з порушеннями та їхніх батьків. Ми тут як нове дослідницьке формування – Канадсько-українська дослідницька група – щоб обговорити шляхи організації кращого дослідження і планування навчання дітей, що мають вади. Давайте не будемо забувати, що міжнародне партнерство – тільки один аспект в процесі комплексних культурних змін, що відбуваються на різних рівнях. Вони одночасно повинні заохочувати викладачів, які виявляють ініціативу, підтримувати керівників і адміністраторів, які бажають діяти поза рамками інструкцій, закликати батьків та громадських діячів стати захисниками цих дітей. Першочергові послуги, які потребують змін є:

"У цих восьми уроках динамічних змін є зразок, який стосується вміння працювати із протилежностями: одночасно підштовхувати до змін і дозволяти розгорнутись самонавчанню; бути готовим до подорожі у непевність; бачити у проблемі джерело творчого розв'язання; мати бачення, але не бути засліпленим ним; цінувати індивідуальність і групи; об'єднувати централізуючі і децентралізуючі сили; бути внутрішньо об'єднаними, і організованими зовні; цінувати особисті чинники змін, як корінь змін системи".

Вищезгадані проекти, що дали змогу побачити ті покращення, які відбуваються в українській системі навчання учнів з вадами слуху, показують, що нові моделі розвитку суспільства і методи досліджень можуть і повинні працювати в Україні. Оскільки ми починаємо новий

спільний проект, модель Фуллана може бути корисною в забезпеченні нас ідеями і спільними термінами у визначеній структурі, в межах якої ми можемо спільно використовувати спільні доробки і змістовно спілкуватися, так як працюємо разом на перехресті, у різних суспільних умовах в Канаді та Україні.