

НАЦІОНАЛЬНА АКАДЕМІЯ ПЕДАГОГІЧНИХ НАУК УКРАЇНИ
УНІВЕРСИТЕТ МЕНЕДЖМЕНТУ ОСВІТИ
УКРАЇНСЬКО-КАНАДСЬКИЙ ПРОЕКТ «ДЕЦЕНТРАЛІЗАЦІЯ УПРАВЛІННЯ
ПРОФЕСІЙНИМ НАВЧАННЯМ В УКРАЇНІ»

О. В. ПАЩЕНКО, І. А. ГРИЦЕНОК, Н. З. СОФІЙ

ІНКЛЮЗИВНА ОСВІТА В УМОВАХ ПРОФЕСІЙНО-ТЕХНІЧНОГО НАВЧАЛЬНОГО ЗАКЛАДУ

НАВЧАЛЬНО-МЕТОДИЧНИЙ ПОСІБНИК

Київ
«Арт Економі»
2012

УДК 377-056(072)

ББК 74.56я7

П 22

Розглянуто і схвалено на засіданні кафедри університетської та професійної освіти і права Інституту відкритої освіти ДВНЗ «Університет менеджменту освіти» НАПН України (протокол № 1 від 11 січня 2012 р.)

Рецензенти:

Р. Х. Вайнола, доктор педагогічних наук, професор

Л. М. Сергеева, кандидат педагогічних наук, доцент

О. А. Анцут, лікар-педіатр, фізіотерапевт вищої категорії, член-кореспондент Міжнародної академії культури безпеки, екології, здоров'я

п 22 **О. В. Пащенко, І. А. Гриценко, Н. З. Софій**. Інклюзивна освіта в умовах професійно-технічного навчального закладу: Навчально-методичний посібник. – К.: Арт Економі, 2012. – 184 с.

Розглядаються концептуальні аспекти інклюзивної освіти та здійснюється аналіз законодавства України з питань забезпечення інклюзивної освіти у контексті міжнародного правового поля. Акцентується увага на ролі керівника ПТНЗ в організації та впровадженні інклюзивного навчального середовища. Наводяться практичні матеріали, які можуть бути корисними при плануванні дій зі створення та розвитку в ПТНЗ інклюзивного навчального середовища для всіх учасників навчального процесу.

Для керівників та педагогічних працівників професійно-технічних навчальних закладів, управлінь освіти, науково-педагогічних та наукових працівників, слухачів курсів підвищення кваліфікації керівних та педагогічних кадрів, студентів, магістрантів, аспірантів, батьків та широкої педагогічної громадськості.

© О. В. Пащенко, І. А. Гриценко,
Н. З. Софій, 2012

© Українсько-канадський проект
«Децентралізація управління
професійним навчанням в Україні», 2012

© Арт Економі, оригінал-макет, 2012

ISBN 978-966-2576-26-9

ЗМІСТ

Передмова	5
Вступ	9
Розділ I	
Інклюзивна освіта: реалії та перспективи	11
1.1. Концептуальні аспекти інклюзивної освіти	11
1.2. Інклюзивна освіта в Україні: огляд законодавства та практики	20
Розділ II	
Організація діяльності професійно-технічного навчального закладу при створенні інклюзивного навчального середовища	59
2.1. Роль керівника професійно-технічного навчального закладу в організації та розвитку інклюзивного навчального середовища	60
2.2. Загальні принципи здійснення адаптацій та модифікацій навчально-виховного процесу у професійно-технічному навчальному закладі	79
2.3. Застосування стратегій співпраці в умовах упровадження інклюзивних підходів	90
Розділ III	
Моніторинг діяльності професійно-технічного навчального закладу в умовах упровадження інклюзивних підходів	99
3.1. «Індекс інклюзії» як інструмент визначення пріоритетів для розроблення планів розвитку професійно-технічних навчальних закладів на засадах упровадження інклюзивних підходів	99
3.2. Розроблення плану створення і розвитку у професійно-технічному навчальному закладі інклюзивного навчального середовища	111
3.3. Матеріали для проведення оцінки створення і розвитку інклюзивного навчального середовища у професійно-технічному навчальному закладі	132
Література	167
Глосарій	172
Додаток А. Матеріали для проведення анкетування щодо оцінки стану інклюзивного навчального середовища в ПТНЗ	175

ПЕРЕДМОВА

Забезпечення рівного доступу до освіти для всіх громадян, у тому числі і для осіб з інвалідністю, є для нашої країни одним із найважливіших гуманітарних завдань. Це — необхідна умова розвитку будь-якого демократичного суспільства, де забезпечуються права кожної людини, зокрема і право на освіту, і де кожен може відчувати свою причетність до громадських справ і затребуваність своїх дій. Незалежно від потреб та особливостей розвитку будь-якого громадянина держава зобов'язана забезпечити для нього можливість повністю реалізувати свій потенціал, приносити користь суспільству і стати його повноцінним членом.

Водночас із стійким і постійним скороченням населення України у ній неухильно зростає чисельність людей з інвалідністю. За останні 20 років кількість повнолітніх і неповнолітніх осіб з інвалідністю збільшилась у нас майже удвічі — з 1,6 млн осіб у 1991 році до 2,7 млн у 2011 році (з них 165 тис. дітей з інвалідністю), і досягла 6 % загальної чисельності населення. Разом із тим, згідно із «Всесвітньою доповіддю про інвалідність», презентованою 9 червня 2011 року Всесвітньою організацією охорони здоров'я, з інвалідністю живуть від 15 до 19,4 % повнолітнього населення світу, а дитяча інвалідність становить 5,1 %.

Як доводять міжнародні дослідження, на підвищений ризик отримання інвалідності наражаються особи з недостатнім доходом, із числа безробітних та з низьким рівнем освіти. Отим-то у «Цілях розвитку тисячоліття» («Millennium Development Goals»), прийнятих Організацією Об'єднаних Націй на період з 2000 по 2015 рік, визначено такі пріоритетні напрями, як боротьба з бідністю, голодом, неграмотністю та дискримінацією жінок. Важливо відзначити, що відсоток людей, які живуть поза межею бідності, становить серед інвалідів 82 %. Однією з причин цього є неможливість працевлаштування їх на відкритому ринку праці, що, своєю чергою, зумовлено, зокрема, відсутністю доступу до отримання професійної освіти.

Як і в багатьох інших пострадянських країнах, в Україні питання навчання дітей та молоді з особливими потребами розглядалися в рамках систе-

ми спеціальної освіти. Вважалося, що здобуття дітьми з особливими потребами загальної середньої освіти, яка гарантується Конституцією України, можливе лише в умовах спеціальних навчальних закладів. Але з моменту обрання країною курсу на розбудову демократичного суспільства у 1991 році гостро постали питання забезпечення рівних прав для усіх громадян, у тому числі і права на освіту. Процес демократичного розвитку держави супроводжувався розвитком громадянського суспільства: створювалися громадські організації батьків дітей з обмеженими можливостями розвитку та громадські організації осіб з інвалідністю, діяльність яких було спрямовано на захист своїх прав нарівні з правами інших громадян.

Саме діяльність громадських організацій і посприяла змінам не лише у практиці роботи навчальних закладів, а й у всій освітній політиці. Так, починаючи з 2010 року вносяться зміни до Закону України про загальну середню освіту і Закону України про дошкільну освіту, де запроваджується поняття *інклюзивної освіти*, розробляються Концепція розвитку інклюзивної освіти та інші нормативно-правові документи, що регламентують роботу навчальних закладів, які повинні надавати якісні освітні послуги для усіх дітей та молоді (і в тому числі для осіб з особливими потребами).

З урахуванням положень Плану дій Ради Європи щодо сприяння правам і повній участі людей з обмеженими фізичними можливостями в Європі у 2006 — 2015 роках (Рекомендація Комітету Міністрів Ради Європи) постановою Кабінету Міністрів України № 716 від 12 травня 2007 року було затверджено Державну програму розвитку системи реабілітації та трудової зайнятості осіб з обмеженими фізичними можливостями, психічними захворюваннями та розумовою відсталістю на період до 2011 року.

Реалізація даної програми створила підґрунтя для ратифікації Україною Конвенції про права інвалідів та Факультативного протоколу до неї. Черговим кроком до досягнення рівних прав людей з інвалідністю стосовно інших людей стала ратифікація згаданих міжнародних документів Законом України № 1767-VI від 16 грудня 2009 року.

Конвенція про права інвалідів визначає обов'язки держав щодо дотримання та забезпечення рівноправного користування правами людини всім людям з інвалідністю; окреслює сфери, в яких необхідно внести доповнення, що дозволять людям з інвалідністю користуватися своїми правами, та сфери, в яких необхідно посилити гарантії відповідних прав через їх постійне порушення; запроваджує загальні мінімальні стандарти, що мають застосовуватися до кожної особи з обмеженими можливостями в частині забезпечення всіх прав та основоположних свобод людини, поваги до її гідності.

Ратифікувавши Конвенцію про права інвалідів, Україна тим самим взяла на себе юридичні зобов'язання щодо забезпечення її виконання в повному обсязі, відображення належним чином її положень у національному законодавстві, планах соціально-економічного розвитку та Державному бюджеті України. Одним із зобов'язань держав — учасниць даної Конвенції є забезпечення інклюзивної освіти на всіх рівнях.

Професійно-технічна освіта є складовою системи освіти України, яка забезпечує здобуття громадянами професії відповідно до їх покликань, інтересів, здібностей, а також допрофесійну підготовку, перепідготовку, підвищення їх кваліфікації і здобувається у професійно-технічних навчальних закладах. За даними Міністерства освіти і науки, молоді та спорту України, станом на травень 2011 року у системі професійно-технічної освіти навчалося 5297 учнів з інвалідністю, що становило 1,3 % від загальної кількості учнів. Трудовою діяльністю займається 23 % осіб з інвалідністю, при цьому активно шукають роботу через центри зайнятості лише 25 тис. осіб цієї категорії.

Саме професійно-технічна освіта може стати критичною не лише у забезпеченні загальної середньої освіти учням з інвалідністю, а й у забезпеченні їх професійною підготовкою та подальшим працевлаштуванням. Таким чином, професійно-технічна освіта зможе внести неоціненний вклад у забезпечення основних прав і свобод кожної людини, які гарантуються Конституцією України, а з моменту ратифікації Україною Конвенції ООН про права інвалідів стають міжнародними юридичними зобов'язаннями держави.

Сучасна українська система професійно-технічної освіти перебуває у стані змін, які зумовлені низкою викликів, з якими раніше їй не доводилось стикатись: глобалізацією, яка спонукає до жорсткої конкуренції за ресурси, інформатизацією суспільства, що робить темпи діяльності та розвитку надзвичайно швидкими, демографічними змінами, що вимагають швидкої адаптації до діяльності в нових демографічних та соціальних реаліях. Ці зміни виражаються, зокрема, у розробленні професійних стандартів, що базуються на компетентності, виробленні програм щодо децентралізації управління професійною освітою, оновленні матеріально-технічного ресурсу навчальних закладів, налагодженні співпраці з роботодавцями. У зв'язку з ратифікацією Україною одного із найважливіших міжнародних документів у сфері прав людини — Конвенції ООН про права інвалідів, перед нашою державою і професійно-технічною освітою зокрема постає новий виклик — забезпечити якісну та доступну професійно-технічну освіту для осіб з особливими навчальними потребами.

Упровадження інклюзивної освіти в професійно-технічних навчальних закладах України є своєрідним тестом на визначення рівня демократичності суспільства, цінностей, на яких базується освітня система, розуміння процесів навчання і викладання, готовності держави інвестувати в майбутнє усіх дітей.

Даний навчально-методичний посібник містить огляд основних міжнародних документів у сфері захисту прав осіб з інвалідністю, аналіз основних національних законодавчих та нормативно-правових документів щодо їх відповідності основним принципам інклюзивної моделі освіти на рівні професійно-технічної освіти та інших дотичних питань у сфері захисту прав людей з інвалідністю.

Автори висловлюють глибоку вдячність докторові педагогічних наук, професорові, дійсному членові Національної академії педагогічних наук України **Олійнику Віктору Васильовичу** – за слушні поради під час роботи над рукописом; докторові педагогічних наук, професорові **Вайнолі Ренате Хейкївні**, кандидатів педагогічних наук, доцентів **Сергєєвій Ларисі Миколаївні**, лікареві-педіатрові, фізіотерапевтові вищої категорії, членові-кореспондентові Міжнародної академії культури безпеки, екології, здоров'я **Анцут Ользі Андроніківні** — за інтерес, виявлений до проблеми, та рецензування даного посібника.

Матеріали «Індексу інклюзії» надано Всеукраїнським фондом «Крок за кроком».

Посібник видається за підтримки українсько-канадського проекту «Децентралізація управління професійним навчанням в Україні».

ВСТУП

У навчально-методичному посібнику «Інклюзивна освіта в умовах професійно-технічного навчального закладу» наведено навчально-методичні та практичні матеріали, спрямовані на планування дій з розроблення та розвитку в ПТНЗ інклюзивного навчального середовища для всіх учасників навчально-виховного процесу. Дані матеріали засновано на тих знаннях, якими учасники навчально-виховного процесу тією чи іншою мірою вже володіють, і сприяють розвитку професійно-технічного навчального закладу, надають істотну допомогу із самостійної розробки кроків, що ведуть до створення інклюзивного навчального середовища.

Інклюзію часто співвідносять з учнями, що мають інвалідність, або з тими, у яких є особливі освітні потреби. Особливістю даного посібника є те, що в ньому розглядаються шляхи включення в освітній процес усіх учнів, а не тільки учнів з особливими потребами у навчанні, тобто вони не виокремлюються із загального навчального середовища навчального закладу. Йдеться про необхідність розробки у ПТНЗ такої стратегії інклюзії, яка буде спрямована на постійну підтримку і розвиток усіх учнів та дорослих — учасників навчального процесу. Ця стратегія повинна ґрунтуватися на тих уявленнях щодо інклюзії, які існують у педагогічних працівників, керівників ПТНЗ, учнів, батьків або опікунів, а також інших соціальних партнерів. Отримана в результаті такої роботи стратегія розвитку надасть можливість детально розглянути усі способи подолання бар'єрів, що стоять перед будь-яким учнем ПТНЗ на шляху до отримання якісної професійної освіти.

Таким чином, *стратегія розвитку інклюзії ПТНЗ — це не просто сума якихось пропозицій щодо проведення в ПТНЗ додаткових дій та ініціатив стосовно учнів з особливими освітніми потребами: в ній розкриваються способи позитивної зміни ПТНЗ відповідно до інклюзивних цінностей.*

Ці позитивні зміни не є лише альтернативою підвищенню успішності засвоєння знань учнями — вони повинні сприяти створенню ефективних відносин співробітництва у середовищі учнів та педагогів ПТНЗ. Прийняття і дотримання сформульованих у стратегії інклюзивного навчання цінностей та принципів інклюзії дозволить домогтися сталого поліпшення роз-

витку в ПТНЗ підходів, характерних для інклюзивної освіти. За такої освіти найбільш значущими є ті способи і методи навчання, за яких учнів активно залучено до навчального процесу, а отримання знань та професійних умінь і навичок ґрунтується передусім на власному досвіді учня.

Метою даного посібника є сприяння поліпшенню навчальних досягнень для всіх учнів шляхом використання інклюзивної практики. Це відбувається через процес самооцінювання щодо трьох основних аспектів:

- **культури** навчального закладу;
- освітньої **політики** на рівні навчального закладу;
- **практики**.

Слід зауважити, що на сьогодні як на міжнародному, так і на національному рівнях немає спільної погодженої термінології щодо категорії дітей та молоді з особливими навчальними потребами. Так, в українському законодавстві використовуються різні терміни: «діти / люди з порушеннями розумового та (або) фізичного розвитку», «діти / люди з інвалідністю», «інваліди», «діти / люди з неповносправністю», «діти / люди з розумовою відсталістю», «особи з особливими потребами», «діти зі спеціальними навчальними потребами», «діти з особливостями психічного і фізичного розвитку» тощо.

Проте, керуючись засадничими принципами соціальної моделі розуміння інвалідності та останніми документами Кабінету Міністрів України, Міністерства освіти і науки, молоді та спорту України у сфері інклюзивного навчання, пропонується до використання термін «діти (учні) з особливими освітніми потребами». Даний термін — *special education needs (SEN)* — також широко використовується країнами — учасницями Організації економічного розвитку та співпраці і враховує дітей, які мають труднощі у навчанні, що пов'язані з біологічними / органічними порушеннями психофізичного розвитку, та дітей із соціально вразливих груп.

Важливо зазначити, що у посібнику замість терміну «особливі освітні потреби» використовується термін «бар'єри на шляху до навчання та участі у навчально-виховному процесі». Це, своєю чергою, заохочує навчальні заклади замислитися над визначенням та усуненням бар'єрів, які існують у даному навчальному закладі.

Матеріали даного навчально-методичного посібника стануть у пригоді для всіх освітян, зацікавлених у просуванні інклюзивних цінностей та практики в системі освіти України, а саме для керівних та педагогічних працівників професійно-технічних навчальних закладів, управлінь освіти, науково-педагогічних та наукових працівників, слухачів курсів підвищення кваліфікації керівних та педагогічних кадрів, студентів, магістрантів, аспірантів, а також для батьків учнів та широкої педагогічної громадськості.

Розділ I

Інклюзивна освіта: реалії та перспективи

1.1. Концептуальні аспекти інклюзивної освіти

Одним із основних завдань будь-якого демократичного, відкритого суспільства є *подолання соціальної нерівності*. Головним елементом державної політики, спрямованої на подолання соціальної нерівності, є *соціальна інклюзія* як широкий спектр стратегій щодо забезпечення ресурсів, орієнтованих на підтримку груп населення або окремих громадян, які знаходяться або можуть опинитись у несприятливому становищі виключення з економічного, соціального, політичного та культурного життя суспільства. Нині не існує єдиного визначення поняття соціальна інклюзія, однак у широкому сенсі під цим поняттям розуміють *активний процес зміцнення відчуття належності особи або групи осіб до спільноти, що в кінцевому результаті приводить до соціальної інтеграції*.

Розглядаючи питання соціального виключення, важливо зазначити групи людей, які найчастіше опиняються у ситуації виключення з огляду на свою расову належність, соціальне та етнічне становище, віросповідання, стать і здібності. Серед цих груп особливу стурбованість міжнародного товариства викликають діти і молодь з інвалідністю — найбільша група, що перебуває під загрозою соціальної ізоляції.

При ухваленні політичних рішень у більшості розвинених країн світу проблема подолання соціального виключення стоїть у порядку денному на одному із чільних місць. Так, сьогодні провідною стратегією політики багатьох держав можна вважати науково обґрунтоване та доведене практикою твердження, що «економічно доцільним є здійснення інвестицій у людський капітал скрізь, де це можливо, замість прямого інвестування в соціальне обслуговування». Відповідно до цієї стратегії інклюзія дітей та молоді з інвалідністю розглядається як вигідний напрям соціального інвестування для майбутнього.

З огляду на сказане питання соціальної інклюзії знаходять своє першочергове відбиття передусім у сфері освітньої політики, позаяк освітня система є не тільки віддзеркаленням стану суспільства, а й водночас важливим

засобом його реформування. Як зазначав колишній прем'єр-міністр Великої Британії Тоні Блер, «найкращим захистом від соціального виключення є наявність роботи, а найкращий шлях до отримання роботи — це здобуття доброї освіти та володіння добрими навичками й досвідом».

Важливо зазначити, що доволі часто інклюзія в освіті розглядається як підхід до навчання дітей з особливими освітніми потребами в умовах системи загальної освіти, а проте в міжнародному масштабі це поняття все частіше розглядається як реформа, що підтримує і заохочує різноманітність серед учнівських колективів. Мета освітньої інклюзії полягає в ліквідації соціальної ізоляції / виключення, яке є наслідком негативного ставлення до різноманітності. Як було заявлено на міжнародній конференції ООН з питань освіти, науки і культури «Інклюзивна освіта: шлях в майбутнє», що відбувалася в листопаді 2008 року в Женеві, «запровадження інклюзії в освітній сфері є не другорядним, а центральним питанням для забезпечення високоякісної освіти і створення більш інклюзивних суспільств... Освіта розглядається як засіб розвитку людського капіталу, підвищення економічних показників, посилення індивідуальної спроможності й розширення меж вибору задля використання свобод громадянства. Освіта сприяє розвитку здатності особи або групи осіб приймати власні рішення та більше, ніж будь-коли раніше, творити свою долю. Крім того, освіта є важливим засобом подолання виключення для дорослих та дітей, збільшуючи їхню спроможність отримувати можливості для більш повноцінної участі в житті своїх громад».

Поза сумнівом, представлене вище є лише частиною комплексної стратегії, яка повинна бути вироблена в державній соціальній політиці для надання їй інклюзивного характеру.

Традиційно інклюзивну освіту асоціюють з навчанням осіб з особливими потребами у навчанні і відповідно із спеціальною освітою, яка здобула поширення у XIX ст. у багатьох країнах Західної Європи, а з прийняттям Закону про Всеобуч у 1927 році — і в колишньому Радянському Союзі, де протягом 1950 — 1990 років відбувався її подальший розвиток та вдосконалення. Важливо зазначити, що основу спеціальної освіти становить *медична модель* розуміння інвалідності, яка передбачає, що людина з інвалідністю чи особливостями розвитку є насамперед хворою людиною і потребує відповідного лікування, піклування і перебування у спеціальних умовах, найчастіше сегрегованих. За цією моделлю особи з порушеннями розвитку розглядалися як об'єкти неповноцінності, котрі потребували благочинності та опіки.

Саме медичну модель було покладено в основу концепції *інтеграції*, яка виникла у 1980-х роках як альтернатива навчанню у спеціальних навчальних

закладах. Інтеграція передбачала залучення учнів з особливими освітніми потребами або учнів з «вадами розвитку» до загальноосвітніх навчальних закладів. Головна проблема інтеграції полягала у тому, що включення дітей з особливими освітніми потребами до навчання в умовах загальноосвітнього навчального закладу не супроводжувалося змінами в організації роботи навчального закладу, його навчальних планів і програм, методів викладання. Зрештою брак організаційних змін виявився однією із найістотніших перешкод перед впровадженням інклюзивної освітньої політики.

Із розвитком демократії у багатьох країнах світу приходять розуміння самоцінності людської особистості та необхідності поваги й забезпечення її основних прав та свобод. На зміну медичній моделі приходять *соціально-альна модель* розуміння інвалідності, яка розглядає проблему не в людині з особливими потребами, а у самій соціальній системі, яка її оточує. Як зазначено у преамбулі Конвенції ООН про права інвалідів, «інвалідність — це поняття, яке еволюціонує..., інвалідність є результатом взаємодії, яка відбувається між людьми, які мають порушення здоров'я, і відносницькими та середовищними бар'єрами, і яка заважає їхній повній та ефективній участі в житті суспільства нарівні з іншими». Наголошується також, що «інваліди продовжують натрапляти на бар'єри на шляху до їхньої участі в житті суспільства як повноправних членів і з порушенням їхніх прав людини в усіх частинах світу».

Філософія інклюзії базується саме на соціальній моделі розуміння інвалідності та на підході, заснованому на дотриманнях основних прав людини. *Основоположним у концепції інклюзії є те, що не особистість має прилаштовуватися до суспільних, соціальних, економічних відносин, а навпаки — суспільство має створити умови для задоволення особливих потреб кожної особистості.* Перекладаючи це на мову інклюзивної освіти, можна зазначити, що не учні повинні прилаштовуватися до системи загальної освіти (навчальні плани та програми, методи навчання та викладання, організація навчально-виховного процесу), а загальна система освіти повинна гнучко відповідати на особливі потреби учнів, забезпечуючи при цьому доступність та якісну освіту.

Відмінності між інтеграцією та інклюзією зазначені на **рис. 1** та **2**.

Таким чином, інклюзивна освіта підтримує та розвиває ширше бачення суспільства, в якому всі його члени мають рівні права та можливості брати активну участь у громадському житті. Ба навіть більше того, спеціальна освіта містить у собі ризик створення паралельної освітньої системи, яка, згідно з результатами багатьох досліджень, у фінансовому розумінні є приблизно удев'ятеро дорожчою у порівнянні з інклюзивною системою освіти.



Рис. 1. Інтеграція в освіті



Рис. 2. Інклюзія в освіті

Інклюзивна освіта — термін, що його було вперше озвучено у Саламанкській декларації про принципи, політику та практичну діяльність у сфері освіти осіб з особливими потребами, яка була прийнята на Всесвітній конференції з питань освіти осіб з особливими потребами у червні 1994 року. *Саме цей документ і став першим міжнародним документом, який наголосив на необхідності проведення освітніх реформ у напрямі інклюзивної освіти.*

У зверненні до всіх урядів наголошувалося, що з точки зору політики та бюджетних асигнувань пріоритетним має бути «реформування системи освіти, яке б дало змогу охопити навчанням усіх дітей, незважаючи на індивідуальні відмінності та труднощі». З цією метою слід «законодавчо визнати принцип інклюзивної освіти, який полягає у тому, що всі діти перебувають у звичайних школах — за винятком тих випадків, коли не можна вчинити інакше; всіляко заохочувати обмін досвідом з країнами, що мають інклюзивну систему навчання; сприяти участі батьків, громад, громадських організацій осіб з неповносправністю у процесах планування та прийняття рішень, що стосуються задоволення спеціальних навчальних потреб; усіляко сприяти розробці стратегій діагностування та визначення особливих потреб у дітей, а також розробляти науково-методичні аспекти інклюзивного навчання; значну увагу варто приділити підготовці педагогів до роботи в системі інклюзивної освіти».

В основу інклюзивної освіти покладено ідеологію, яка не тільки виключає будь-яку дискримінацію учнів з особливими потребами у навчанні, а й створює відповідні умови для отримання якісної освіти для таких дітей. Інклюзивна освіта визнає, що всі діти можуть повноцінно навчатися, а їх відмінні особливості гідні поваги та є джерелом навчального досвіду для всіх учасників навчально-виховного процесу. У контексті ширшої концепції соціальної інклюзії інклюзія в освіті передбачає розроблення і запровадження широкого спектру навчальних стратегій для більш гнучкого реагування на різноманітні потреби учнів, що забезпечить рівні можливості для здобуття якісної освіти в усіх типах навчальних закладів.

Таким чином, для концептуального розуміння інклюзії провідне значення мають чотири аспекти, описані у рекомендаціях Міжнародної конференції міністрів освіти, що проходила в Женеві під егідою ЮНЕСКО у листопаді 2008 року:

- Інклюзія — це процес. Іншими словами, її слід розглядати як безперервний пошук кращих способів урахування питань багатоманітності. Інклюзія покликана навчати співіснувати з відмінностями і навчатися у них. З цього погляду відмінності розглядаються позитивно — як стимул до заохочення навчання.

- Інклюзію спрямовано на виявлення та усунення бар'єрів. Відповідно це передбачає збір, узагальнення та оцінку інформації з метою планування змін щодо вдосконалення практики і політики.
- Інклюзія покликана створювати умови для присутності, участі та досягнення максимально високих результатів усіма учнями, де термін «присутність» означає місце навчання дітей і те, наскільки регулярно вони відвідують його; термін «участь» означає якість їхнього досвіду під час перебування у навчальному закладі, а тому вимагає врахування думок тих, хто навчається; зрештою, поняття «досягнення» не лише стосується результатів тестів чи іспитів, а й охоплює результати навчання в рамках усіх навчальних планів і програм.
- Інклюзія вимагає підвищеної уваги до тих груп дітей, для яких існує ризик виключення чи низької успішності. Йдеться про моральний обов'язок вести ретельні спостереження за групами, які за статистикою найбільше належать до «груп ризику», і за потреби вживати заходів для забезпечення їхньої присутності, участі та досягнень у системі освіти.

Підсумовуючи все сказане, можна зазначити, що не існує єдиної окремої моделі інклюзивної освіти, і підходи до неї все ще знаходяться в процесі розвитку. Інклюзія залежить від контексту. Базуючись на керівних принципах ЮНЕСКО щодо забезпечення основних аспектів інклюзивних підходів — присутності, участі та досягнень усіма учнями, можна вважати, що інклюзія в освіті може розглядатися як у формальному, так і в неформальному освітньому середовищі (центри, клуби тощо). Інклюзія в освіті передбачає зміни в структурах, системах, політиці, практиці та організаційній культурі навчальних закладів, які забезпечують врахування різноманітних потреб учнів. Вона забезпечує можливості для рівної участі, пропонуючи у той же час можливості для спеціальної підтримки та диференціації в рамках загальної системи освіти.

Попри те, що немає єдиного вірного способу залучення усіх учнів з особливими освітніми потребами, існує загальна технологія, яку керівники навчальних закладів можуть взяти на озброєння у процесі впровадження успішних інклюзивних навчальних практик. Дана технологія описана науковцями університетів Конкордія (Канада) і Монаш (Австралія) Тімом Лорманом, Джоан Деппелер та Девідом Харві (див. **рис. 3**).

Важливо також пам'ятати, що успішна інклюзія містить цілий ряд переваг для усіх учасників навчально-виховного процесу. Науково доведено, що методи роботи педагогів, які працюють в інклюзивному середовищі, сприяють активізації навчальної діяльності всіх учнів, незалежно від суттєвих індивідуальних особливих потреб. Важливо відзначити також, що попри те,



Рис. 3. Технологія інклюзивної освіти

що на відміну від інклюзії практика сегрегації існує вже кілька століть, є доволі обмежена кількість емпіричних досліджень, які свідчать на користь сегрегованих форм навчання. Іншими перевагами інклюзивної освіти є такі:

- Учні з особливими освітніми потребами повніше реалізують свій потенціал у навчанні, зокрема досягають кращих академічних результатів порівняно з однокласниками в сегрегованому середовищі.
- Присутність учнів з особливими освітніми потребами не впливає на академічні досягнення інших учнів. На підставі існуючих даних можна стверджувати протилежне — успішність інших учнів поліпшується, що можна пояснити застосуванням різних педагогічних технологій і стратегій викладання, а також наявністю додаткових ресурсів, зокрема в особі асистента педагога, тощо.

- В інклюзивному середовищі учні з особливими освітніми потребами отримують кращі можливості для розвитку комунікативних, соціальних навичок та інших форм адаптивної поведінки.
- У довготерміновій перспективі інклюзія є економічно вигіднішою, ніж сегрегована модель освіти.
- Інклюзія поліпшує шанси учнів з особливими освітніми потребами на працевлаштування й отримання більш високої заробітної платні, а також у порівнянні із сегрегованими освітніми моделями допомагає зменшити витрати на забезпечення супроводу у громаді.

Отже, інклюзія — це:

- *Визнання права на освіту та його забезпечення у недискримінаційний спосіб.*
- *Спільне бачення для всіх людей.*
- *Переконання, що навчальні заклади та інші місця здобуття освіти є відповідальними за надання освіти усім дітям та дорослим відповідно до основних принципів прав людини.*
- *Постійний процес реагування на різноманітні потреби усіх учнів (враховуючи такі чинники, як інвалідність, особливі потреби у навчанні, стать, вік, етнічна належність, мова, ВІЛ / СНІД-захворювання, географічне розташування), що базується на переконанні, що всі люди можуть навчатися.*

Інклюзія передбачає:

- *Широкий спектр дій із забезпечення навчальних потреб у формальних та інших освітніх середовищах.*
- *Особливу увагу на тих групах учнів, які більш ймовірно перебувають у групі ризику бути виключеними із системи загальної освіти з огляду, зокрема, на низький рівень очікувань щодо їх досягнень.*
- *Визначення та усунення бар'єрів у ставленнях, середовищі та інституційних бар'єрів для забезпечення участі та навчання.*
- *Модифікації та зміни у стратегіях і планах, а також у змісті та методах навчання.*
- *Зміну погляду на відмінності — бачення відмінностей як ресурсу, а не як проблем у навчанні.*

(Адаптовано з матеріалів ЮНЕСКО «Рекомендації для інклюзії: забезпечення доступу до освіти для всіх», 2005.)

Сьогодні в українському законодавстві використовуються різні терміни щодо категорії дітей та молоді з інвалідністю чи (та) особливими освітні-

ми потребами: «діти / люди з порушеннями розумового та / або фізичного розвитку», «діти / люди з інвалідністю», «інваліди», «діти / люди з неповносправністю», «діти / люди з розумовою відсталістю», «особи з особливими потребами», «діти зі спеціальними навчальними потребами», «діти з особливостями психічного й фізичного розвитку» тощо.

Як уже зазначалося, керуючись засадничими принципами соціальної моделі розуміння інвалідності та останніми документами Кабінету Міністрів України, Міністерства освіти і науки, молоді та спорту України у сфері інклюзивного навчання, пропонується використовувати термін «діти (учні) з особливими освітніми потребами». Країнами-учасницями Організації економічного розвитку та співпраці щодо дітей, які мають труднощі в навчанні, пов'язані з біологічними / органічними порушеннями психофізичного розвитку, та дітей із соціально вразливих груп використовується термін special education needs (SEN).



Запитання для самоконтролю

1. З чим традиційно асоціюють інклюзивну освіту?
2. Яку модель покладено в основу спеціальної освіти?
3. На якій моделі освіти базується сучасна філософія інклюзії?
4. Назвіть відмінності між інтеграцією та інклюзією в освіті.
5. В якому документі і коли було вперше запроваджено термін «інклюзивна освіта»?
6. Яку ідеологію покладено в основу інклюзивної освіти?
7. Охарактеризуйте основні переваги інклюзивної освіти.



Закінчити речення

1. Інклюзія покликана навчати співіснувати ...
2. Інклюзію спрямовано на ...
3. Інклюзія покликана створювати умови для присутності ...
4. Інклюзія вимагає підвищеної уваги до ...

1.2. Інклюзивна освіта в Україні: огляд законодавства та практики

З моменту здобуття Україною незалежності у 1991 році та вибору курсу на розбудову відкритого демократичного суспільства вона ратифікувала низку міжнародних документів у сфері захисту прав людини, зокрема у сфері забезпечення права на освіту. Дані документи визначають ключові стандарти прав людини, у тому числі і щодо права на здобуття освіти. Визнаним міжнародним законодавцем у сфері захисту прав людини є Організація Об'єднаних Націй, яка у своїх законодавчих актах визначила, що питання інвалідності стосується сфери захисту прав людини, а не лише реабілітації та соціального забезпечення.

Найфундаментальнішим утіленням прав людини на міжнародному рівні стала Загальна Декларація ООН про права людини, прийнята 10 грудня 1948 року. Хоч вона і не мала прямого стосунку до осіб з обмеженими можливостями здоров'я, проте проголосила рівність прав «всіх людей без винятку». Зокрема, стаття 26 зазначає, що «кожна людина має право на освіту...*Технічна і професійна освіта повинна бути загальнодоступною*».

Іншим важливим міжнародним документом у сфері забезпечення права на освіту для людей з розумовою відсталістю стала Декларація ООН про права розумово відсталих осіб, ухвалена Генеральною Асамблеєю ООН 20 грудня 1971 року. Вона проголосила рівність прав осіб з розумовою відсталістю на медичне обслуговування, матеріальну забезпеченість, *освіту та професійну підготовку* відповідно до можливостей, на проживання в колі сім'ї чи перебування у спеціальних закладах, де умови оптимально наближені до звичайних умов проживання, що затверджує їхнє право на повну інтеграцію в суспільство. Декларація про права розумово відсталих осіб стала першим нормативним документом щодо визнання людей з неповносправністю суспільно повноцінною в соціальному сенсі меншиною, яка потребує правового захисту та підтримки, оскільки саме люди з розумовою відсталістю найчастіше сприймалися як *неповноцінна* меншість серед людської спільноти.

Декларація ООН про права інвалідів, ухвалена Генеральною Асамблеєю ООН 9 грудня 1975 року, зазначила, що «інваліди мають отримувати необхідну підтримку, яка б дала змогу максимально виявити свої можливості і здібності та прискорила процес їхньої інтеграції у суспільство й таким чином визнала, що інвалідність є *не медичною, а соціальною проблемою*, проблемою прав людини». Зокрема, Декларація зазначила право людей з інвалідністю «*на освіту, професійну підготовку і відновлення працездатнос-*

ті, на допомогу, консультації, на послуги з працевлаштування та інші види обслуговування, які дозволять їм максимально проявити свої можливості й здібності та прискорять процес їхньої соціальної інтеграції чи реінтеграції».

Конвенція ООН про права дітей, прийнята 20 листопада 1989 року і ратифікована Постановою Верховної Ради України від 27 лютого 1991 року, ґрунтується на визнанні прав усіх дітей, на пріоритеті загальнолюдських цінностей та гармонійному розвитку особистості, недискримінації дитини з інвалідністю за будь-якими ознаками. Освітнім правам дітей присвячено статтю 28, де зазначається, що «держави-учасниці визнають право дитини на освіту і з метою поступового досягнення здійснення цього права на підставі рівних можливостей вони, зокрема:

- 1) сприяють розвитку різних форм освіти, як загальної середньої, так і професійної, забезпечують її доступність для всіх дітей та вживають таких заходів, як запровадження безплатної освіти та надання у випадку необхідності фінансової допомоги;
- 2) забезпечують доступність інформації і матеріалів у галузі освіти й професійної підготовки для всіх дітей».

Іншим важливим міжнародним документом у сфері забезпечення прав людей з інвалідністю стали «Стандартні правила забезпечення рівних можливостей для інвалідів», прийняті резолюцією № 48 / 96 Генеральної Асамблеї ООН від 20 грудня 1993 року. «Правила» не є обов'язковими до виконання, а проте держави — члени ООН можуть дотримуватися їх як норм міжнародного права і покладати їх в основу при формуванні своєї політики щодо людей з інвалідністю. В Указі Президента України «Про додаткові заходи щодо посилення соціального захисту інвалідів та проведення в Україні у 2003 році Року людей з інвалідністю» № 1112 / 2002 від 2 грудня 2002 року міститься доручення Кабінету Міністрів України забезпечити офіційне видання «Стандартних правил забезпечення рівних можливостей для інвалідів» (Резолюція № 48 / 96 Генеральної Асамблеї ООН) та враховувати їх під час підготовки відповідних нормативно-правових актів.

Зокрема, правило 6: «Освіта» засвідчує, що:

- держави повинні визнавати принцип рівних можливостей в області початкової, середньої, професійно-технічної та вищої освіти для дітей, молоді і дорослих, які мають інвалідність, в інтегрованих структурах;
- відповідальність за освіту інвалідів в інтегрованих структурах потрібно покласти на органи загальної освіти. Необхідно забезпечити, щоб питання, пов'язані з освітою інвалідів, були частиною національного планування в області освіти, розробки навчальних програм і організації навчального процесу;

- до процесу освіти на всіх рівнях слід залучати батьківські групи та організації інвалідів;
- у тих державах, де освіта є обов'язковою, її слід забезпечувати для дітей обох статей з різними формами і ступенями інвалідності, включаючи найважчі форми;
- спільне навчання слід розглядати як механізм економічно ефективної системи освіти і професійної підготовки людей з інвалідністю.

Як зазначається у правилі 6, навчання осіб з порушеннями розвитку в інтегрованих умовах передбачає формування відповідної освітньої політики, розробку науково-методичного та навчального забезпечення, що вимагає від держав чітко визначеної політики, котра усвідомлюється і приймається як навчальними закладами, так і громадськістю в цілому, забезпечення гнучкості навчальних програм, забезпечення постійної підготовки педагогів з наданням їм необхідної допомоги.

Саламанкська декларація про принципи, політику та практичну діяльність у сфері освіти осіб з особливими потребами була прийнята на Всесвітній конференції з питань освіти осіб з особливими потребами, що проходила 7 — 10 червня 1994 року, і стала першим міжнародним документом, який наголосив на необхідності проведення освітніх реформ у напрямі інклюзивної освіти. У зверненні до всіх урядів наголошується, що пріоритетним з точки зору політики та бюджетних асигнувань має бути «реформування системи освіти, яке б дало змогу охопити навчанням усіх дітей, незважаючи на індивідуальні відмінності та труднощі; законодавчо визнати принцип інклюзивної освіти, який полягає у тому, що всі діти перебувають у звичайних школах, за винятком тих випадків, коли не можна вчинити інакше; всіляко заохочувати обмін досвідом з країнами, що мають інклюзивну систему навчання; сприяти участі батьків, громад, громадських організацій осіб з неповносправністю у процесах планування та прийняття рішень, що стосуються задоволення спеціальних навчальних потреб; усіляко сприяти розробці стратегій діагностування та визначення особливих потреб у дітей, а також розробляти науково-методичні аспекти інклюзивного навчання; значну увагу варто приділити підготовці педагогів до роботи в системі інклюзивної освіти».

У «Рамках дій щодо освіти осіб з особливими потребами» (прийняті одночасно із Саламанкською декларацією) викладено керівні принципи діяльності на національному рівні, що стосуються політики та організації. Зокрема, країнам пропонується розглянути наступні дієві кроки стосовно освітньої політики та проведення певних організаційних захо-

дів у цій сфері. Так, слід на законодавчому рівні визнати принцип рівності можливостей для дітей, молоді та дорослих з фізичними і розумовими вадами в галузі освіти, здобуття її за можливості в інтегрованих умовах з паралельними і додатковими заходами в галузях охорони здоров'я, соціального забезпечення, професійної підготовки та ін. Важливо також зважати на індивідуальні відмінності та особливості. Зокрема, варто визнати значущість мови жестів як засобу комунікації між особами з порушеним слухом, передбачити відповідні заходи щодо забезпечення здобуття освіти національною мовою жестів. З огляду на особливі потреби глухих у комунікації здобуття освіти для них, можливо, доцільно організовувати у спеціальних навчальних закладах чи класах.

Затверджені 13 грудня 2006 року в Нью-Йорку Конвенція ООН про права інвалідів і Факультативний протокол до неї стали одним з найвизначніших міжнародних документів у сфері захисту прав людей з інвалідністю, який закріпив проголошені Організацією Об'єднаних Націй в Загальній декларації прав людини та в Міжнародних пактах про права людини права людей з інвалідністю та конкретизував їх, у тому числі й права дітей-інвалідів. Як уже зазначалося вище, у преамбулі цього документу наголошено, що «інвалідність — це поняття, яке еволюціонує, і що інвалідність є результатом взаємодії, яка відбувається між людьми, які мають порушення здоров'я, і відносницькими та середовищними бар'єрами, і яка заважає їхній повній та ефективній участі в житті суспільства нарівні з іншими», а також те, що «інваліди продовжують натрапляти на бар'єри на шляху до їхньої участі в житті суспільства як повноправних членів і з порушенням їхніх прав людини в усіх частинах світу».

Саме тому метою даної Конвенції є «заохочення, захист й забезпечення повного й рівного здійснення всіма інвалідами всіх прав людини й основоположних свобод, а також заохочення поважання притаманної їм гідності». Стаття 1 Конвенції дає визначення інвалідів як «осіб зі стійкими фізичними, психічними, інтелектуальними або сенсорними порушеннями, які під час взаємодії з різними бар'єрами можуть заважати їхній повній та ефективній участі в житті суспільства нарівні з іншими». Стаття 2 містить визначення таких понять, як «спілкування», «мова», «дискримінація за ознакою інвалідності», «розумне пристосування», «універсальний дизайн». У статті 3 визначено основні принципи Конвенції, серед яких окремим принципом є «повага до таких здібностей дітей-інвалідів, які розвиваються, і повага до права дітей-інвалідів зберігати свою індивідуальність».

На особливу увагу заслуговує стаття 24: «Освіта», де зазначається, що «держави-учасниці визнають право інвалідів на освіту. Для цілей реалізації

цього права без дискримінації й на підставі рівності можливостей держави-учасниці забезпечують інклюзивну освіту на всіх рівнях протягом усього життя», а також, що «держави-учасниці забезпечують, щоб інваліди не виключалися через інвалідність із системи загальної освіти, а діти-інваліди — із системи безплатної та обов’язкової початкової або середньої освіти; забезпечення розумного пристосування, що враховує індивідуальні потреби; отримання всередині системи загальної освіти необхідної підтримки для полегшення ефективного навчання; доступ до загальної середньої освіти, професійного навчання, освіти для дорослих і навчання протягом усього життя без дискримінації та нарівні з іншими».

Статтю 27 Конвенції присвячено питанням праці та зайнятості осіб з інвалідністю. У ній зазначається, що «держави-учасниці визнають право інвалідів на працю нарівні з іншими» і забезпечують це право, зокрема, шляхом «надання інвалідам можливості для ефективного доступу до загальних програм технічної та професійної орієнтації, служб працевлаштування та професійного й безперервного навчання».

Україна ратифікувала Конвенцію ООН про права інвалідів 16 грудня 2009 року, а отже, повинна надати звіт за результатами виконання своїх зобов’язань за цією Конвенцією у 2012 році. Конвенції та декларації, які стосуються захисту прав людей з інвалідністю, та головні положення, що у них розглядаються, наведені у **табл. 1**.

Таблиця 1

Конвенції та декларації, які стосуються захисту прав людей з інвалідністю

Конвенції	Головні положення, які стосуються інклюзивної освіти
Конвенція про боротьбу з дискримінацією в галузі освіти (1960)	Право на загальнодоступність освіти та на рівні умови стосовно якості навчання
Міжнародний пакт про економічні, соціальні й культурні права (1966)	Право кожної людини на доступну освіту в усіх її ланках, у тому числі на професійно-технічну освіту
Міжнародний пакт про громадянські й політичні права (1966)	Ліквідація дискримінації за ознакою раси, кольору шкіри, статі, мови, релігії, політичних чи інших переконань, національного чи соціального походження, майнового стану, народження або іншої обставини

Продовження таблиці 1

Міжнародна конвенція про ліквідацію всіх форм расової дискримінації (1965)	Вжиття заходів, зокрема в галузях викладання, виховання, культури й інформації, з метою боротьби з упередженнями, які призводять до расової дискримінації
Конвенція про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок (1979)	Ліквідація дискримінації щодо жінок у галузі освіти. Усунення будь-якої стереотипної концепції ролі чоловіків і жінок шляхом заохочення спільного навчання, перегляду навчальних посібників і шкільних програм та адаптації методів навчання
Конвенція про корінні народи, які ведуть племінний спосіб життя в незалежних країнах (1989)	Право на освіту, яке відповідає культурі й потребам корінних народів. Ліквідація упереджень і забезпечення того, щоб підручники й інші навчальні матеріали подавали справедливе, точне й інформативно насичене зображення суспільства й культури цих народів
Конвенція про права дитини (1989)	Право на безкоштовну й обов'язкову початкову освіту без будь-якої дискримінації. Наголос на благополуччя дитини та її розвиток, а також на заходи підтримки із догляду за дитиною
Міжнародна конвенція про захист прав усіх трудящих-мігрантів і членів їхніх родин (1990)	Сприяння навчанню дітей трудящих-мігрантів їхньою рідною мовою та ознайомленню з їхньою рідною культурою
Міжнародна конвенція про заборону й негайні заходи з викорінення найгірших форм дитячої праці (1999)	Доступ до безкоштовної базової освіти й професійно-технічної підготовки для всіх дітей, звільнених від найгірших форм дитячої праці
Конвенція про охорону й заохочення різноманіття форм культурного самовираження (2005)	Визнання рівної гідності й поваги до всіх культур, у тому числі культур осіб, які належать до мовних меншин
Конвенція ООН про права інвалідів (2006)	Жодного виключення через інвалідність із системи загальної освіти, а дітей з інвалідністю із системи безкоштовної й обов'язкової початкової освіти або середньої освіти. Забезпечення інклюзивної освіти в усіх ланках освіти й навчання впродовж усього життя
Декларація ООН про права корінних народів (2007)	Нормативно-правовий акт про захист мов корінних народів є свідченням міжнародної підтримки інклюзивної освіти

Огляд основних законодавчих та нормативно-правових документів у сфері професійно-технічної освіти України та в інших сферах, пов'язаних із захистом прав людей з інвалідністю

Законодавство України у сфері професійно-технічної освіти ґрунтується на Конституції України (1996) і складається із Закону України «Про освіту» (1991), Закону України «Про професійно-технічну освіту» (1998) та інших нормативно-правових документів. Законодавство України у згаданій сфері обов'язкове для застосування на території України незалежно від форм власності та підпорядкування закладів і установ професійно-технічної освіти. Важливими є також такі стратегічні документи, які визначають стратегію розвитку освіти в Україні, а саме: Національна доктрина розвитку освіти України у XXI ст. (2002), Концепція розвитку інклюзивної освіти (2010), Державна цільова програма розвитку професійно-технічної освіти на 2011 — 2015 роки.

Конституція України (1996)

Через кілька років після здобуття нашою країною незалежності, а саме у червні 1996 року, Верховна Рада України прийняла Основний Закон — Конституцію України, яка закріпила основні права, свободи та обов'язки громадян Української держави (розділ II). Зокрема, стаття 21 цього розділу зазначає, що «усі люди є вільні і рівні у своїй гідності та правах», а стаття 53 наголошує, що «держава забезпечує доступність і безоплатність дошкільної, повної загальної середньої, *професійно-технічної*, вищої освіти в державних і комунальних навчальних закладах».

Рівність прав та неприпустимість їх обмежень «за ознаками раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, етнічного та соціального походження, майнового стану, місця проживання, мовними та іншими ознаками» наголошується у статті 24. Хоч дана стаття не виділяє окремо людей з інвалідністю, очевидно, що рівність прав, зокрема й права на освіту, поширюється також і на дітей та осіб з інвалідністю та / чи з особливими освітніми потребами.

Національна доктрина розвитку освіти України у XXI ст. (2002)

За роки незалежності на основі Конституції України було визначено пріоритети розвитку освіти, створено відповідну правову базу, розроблено Державну національну програму «Освіта» («Україна XXI століття»), яка реалізовувалася протягом 1993 — 2005 років. Національна доктрина розвитку освіти, затверджена Указом Президента України № 347/ 2002 від 17 квітня 2002 року, була розроблена з метою визначення системи концептуальних ідей та поглядів

на стратегію і основні напрями розвитку освіти у першій чверті XXI ст. Серед основних завдань, визначених Національною доктриною розвитку освіти, стало «забезпечення *доступності здобуття якісної освіти* протягом життя для всіх громадян», «постійне оновлення змісту освіти та організація навчально-виховного процесу відповідно до демократичних цінностей, ринкових засад економіки, сучасних науково-технічних досягнень», а серед пріоритетів державної підтримки — «дошкільна, загальна середня освіта у сільській місцевості, професійно-технічна освіта, навчання здібних та обдарованих учнів і студентів, а також дітей з особливостями психічного і фізичного розвитку».

Даний документ містить цілий розділ, присвячений питанням *рівного доступу до здобуття якісної освіти* (розділ VII), де, зокрема, зазначено, що «для всіх громадян України незалежно від національності, статі, соціального походження та майнового стану, віросповідання, місця проживання та стану здоров'я забезпечується рівний доступ до якісної освіти», а мережа навчальних закладів повинна задовольняти освітні потреби кожної людини відповідно до її інтересів, здібностей та потреб суспільства. Зокрема, у сфері освіти для дітей з особливостями психічного і фізичного розвитку рівність доступу до якісної освіти забезпечується шляхом «створення умов для здобуття безоплатної освіти в державних і комунальних навчальних закладах.., здобуття якісної базової або повної загальної середньої освіти відповідно до здібностей та індивідуальних можливостей дітей, зорієнтованої на їх інтеграцію у соціально-економічне середовище». Водночас, як і у більшості інших законодавчих документів у сфері освіти, зазначається про «розгортання регіональної мережі спеціальних навчальних закладів усіх рівнів освіти для громадян з особливостями психічного і фізичного розвитку», хоч і наголошується при цьому на «забезпеченні їх інтеграції у загальний освітній простір».

Основні закони України у сфері освіти, що стосуються професійного навчання учнів з особливими освітніми потребами

Закон України «Про освіту» (1991)

Право громадян України на здобуття освіти законодавчо закріплено у Законі України «Про освіту» (1991). У розділі I: «Загальні положення» (стаття 3: «Право громадян України на освіту») зазначено, що «громадяни України мають право на безкоштовну освіту в усіх державних навчальних закладах незалежно від статі, раси, національності, соціального і майнового стану, роду та характеру занять, світоглядних переконань, належності до партій, ставлення до релігії, віросповідання, стану здоров'я, місця проживання та інших обставин».

Це право забезпечується:

- розгалуженою мережею навчальних закладів, заснованих на державній та інших формах власності, наукових установ, закладів післядипломної освіти;
- відкритим характером навчальних закладів, створенням умов для вибору профілю навчання і виховання відповідно до здібностей, інтересів громадянина;
- різними формами навчання — очною, вечірньою, заочною, екстернатом, а також педагогічним патронажем.

Також зазначено, що «держава здійснює соціальний захист... учнів, слухачів... незалежно від форм їх навчання і типів навчальних закладів, де вони навчаються».

У статті 6: «Основні принципи освіти» вказані, зокрема, такі принципи, як «доступність для кожного громадянина усіх форм і типів освітніх послуг, що надаються державою; рівність умов кожної людини для повної реалізації її здібностей, таланту, всебічного розвитку».

Водночас стаття 37: «Навчальні заклади для громадян, які потребують соціальної допомоги та реабілітації» виокремлює категорію дітей і підлітків, які потребують «особливих умов виховання» і для яких «створюються загальноосвітні школи і професійно-технічні училища соціальної реабілітації». Хоч у Законі немає пояснення, хто належить до категорії «громадян, які потребують соціальної допомоги та реабілітації», можна припускати, що йдеться саме про дітей та підлітків з особливими навчальними потребами, і що саме для них окремо створюються «професійно-технічні училища соціальної реабілітації».

Заслуговує на увагу стаття 21: «Психологічна служба в системі освіти», де зазначено, що «психологічне забезпечення навчально-виховного процесу в навчальних закладах здійснюють практичні психологи, які за своїм статусом належать до педагогічних працівників». Це вказує на наявність штатних одиниць, здатних забезпечувати психологічну підтримку усім дітям, зокрема і дітям та учням з особливими освітніми потребами.

Іншим ресурсом для здійснення підтримки для дітей та учнів з особливими освітніми потребами є соціально-педагогічний патронаж у системі освіти, який «сприяє взаємодії навчальних закладів, сім'ї і суспільства у вихованні дітей, їх адаптації до умов соціального середовища, забезпечує консультативну допомогу батькам, особам, які їх замінюють». Педагогічний патронаж здійснюється соціальними педагогами, які за статусом прирівнюються до педагогічних працівників (стаття 22: «Соціально-педагогічний патронаж у системі освіти»).

Стаття 24: «Організація медичного обслуговування у системі освіти» зазначає, що місцеві органи державної виконавчої влади та органи місцевого самоврядування організують безкоштовне медичне обслуговування, що також може розглядатися як можливість надання медичних послуг дітям та підліткам з особливими навчальними потребами, які навчаються у професійно-технічних навчальних закладах.

На особливу увагу заслуговує та частина закону, що стосується безпосередньо професійно-технічної освіти. Так, у статті 40: «Професійно-технічна освіта» наголошується, що «професійно-технічна освіта забезпечує здобуття громадянами професії відповідно до їх покликань, інтересів, здібностей... Громадяни, які потребують соціальної допомоги і реабілітації, а також громадяни, які навчаються окремим професіям за переліком, визначеним Кабінетом Міністрів України, можуть отримувати професію, не маючи базової загальної середньої освіти». У частині 5 статті 41: «Професійно-технічні навчальні заклади» підкреслюється, що «учні державних професійно-технічних навчальних закладів із числа... дітей, які потребують особливих умов виховання, перебувають на повному утриманні держави».

У розділі III: «Учасники навчально-виховного процесу», зокрема у статті 51, яка описує права учасників навчального-виховного процесу, визначаються «гарантовані державою» права на:

- навчання для здобуття певного освітнього та освітньо-кваліфікаційного рівнів;
- вибір навчального закладу, форми навчання, освітньо-професійних та індивідуальних програм;
- користування послугами закладів охорони здоров'я, засобами лікування, профілактики захворювань та зміцнення здоров'я;
- захист від будь-яких форм експлуатації, фізичного та психічного насильства, від дій педагогічних, інших працівників, які порушують права або принижують їхню честь і гідність.

Стаття 53: «Додаткові види соціального і матеріального забезпечення вихованців, учнів, студентів, курсантів, слухачів, стажистів, клінічних ординаторів, аспірантів, докторантів» вказує на можливість надання їм «додаткової соціальної і матеріальної допомоги за рахунок місцевих бюджетів, міністерств і відомств, підприємств, установ, організацій, коштів громадян, юридичних і фізичних осіб за межами України, благодійних надходжень».

На необхідності професійного розвитку педагогічних працівників, а також захисту дітей та молоді від будь-яких форм фізичного та психічного насильства наголошується у статті 56: «Обов'язки педагогічних та науково-педагогічних працівників». Серед інших там розкривається обов'язок «забезпечувати умови для засвоєння вихованцями, учнями..,

слухачами... навчальних програм на рівні обов'язкових вимог щодо змісту, рівня та обсягу освіти, сприяти розвитку здібностей дітей, учнів», а також «готувати учнів... до свідомого життя в душі взаєморозуміння, миру, злагоди між усіма народами, етнічними, національними, релігійними групами». Відповідно до цієї статті обов'язком педагогічних працівників є постійний професійний розвиток, у тому числі з питань інклюзивної освіти, яка передбачає надання відповідних можливостей для успішного засвоєння навчальної програми для усіх учнів, слухачів.

Гуманізм та демократія як підґрунтя освіти, доступність та безоплатність освітніх послуг, право всіх громадян на безкоштовну освіту в усіх державних навчальних закладах незалежно, зокрема, від стану здоров'я, відкритий характер навчальних закладів, створення умов для навчання відповідно до здібностей та інтересів — усе це дає підстави розглядати основний освітній документ як прогресивний крок у виконанні вимог міжнародно-правових документів, що були ратифіковані нашою державою.

Водночас пункт 4 статті 3 Закону України «Про освіту» зазначає, що «для осіб, які мають вади у фізичному чи розумовому розвитку і не можуть навчатися в масових навчальних закладах, створюються спеціальні загальноосвітні школи-інтернати».

Очевидним є те, що даний документ базується на медичній моделі розуміння інвалідності, що суперечить рекомендаціям Конвенції ООН про права інвалідів, а також положенням численних міжнародних документів щодо доцільності запровадження інклюзивної освіти, де всі діти можуть навчатися за умови створення для них належних умов.

Закон України «Про професійно-технічну освіту» (1998)

У преамбулі даного документу зазначено, що «цей Закон визначає правові, організаційні та фінансові засади функціонування і розвитку системи професійно-технічної освіти, створення умов для професійної самореалізації особистості та забезпечення потреб суспільства і держави у кваліфікованих робітниках».

Розділ I: «Загальні положення» містить перелік завдань даного закону, визначення професійно-технічної освіти та інших термінів у цій сфері, а також опис системи професійно-технічної освіти. У статті 2: «Завдання Закону України “Про професійно-технічну освіту”» зазначається, що одним із завдань даного Закону є «забезпечення громадянам України, а також іноземцям та особам без громадянства, що перебувають в Україні на законних підставах, права на здобуття професійно-технічної освіти відповідно до їх покликань, інтересів і *здібностей*, перепідготовку та підвищення кваліфікації». Можна вважати, що таке наголошення на забезпеченні пра-

ва на здобуття професійно-технічної освіти відповідно до здібностей учнів та слухачів передбачає можливість її отримання особами з інвалідністю та учнями з особливими освітніми потребами, які очевидно відрізняються від своїх однолітків із типовим розвитком.

Рівність прав на здобуття професійно-технічної освіти зазначається у статті 5: «Громадяни України мають рівні права на здобуття професійно-технічної освіти відповідно до своїх *здібностей* і нахилів. Обмеження допускаються за медичними та віковими показниками, а також показниками професійної придатності, що визначаються Кабінетом Міністрів України».

Громадяни, які мають базову середню освіту, одночасно із набуттям професії можуть здобувати повну загальну середню освіту у професійно-технічному навчальному закладі або в іншому навчальному закладі. Громадяни, які не мають базової загальної середньої освіти, а також особи, що потребують соціальної допомоги і реабілітації, можуть здобувати робітничу кваліфікацію з професій, перелік яких визначається Кабінетом Міністрів України (частина 6 статті 5 в редакції Закону № 1158-IV від 11.09.2003 р.).

Розділ II: «Управління та організація професійно-технічної освіти» містить 11 статей, які визначають органи державного управління професійно-технічною освітою, їхні повноваження, форми професійно-технічної освіти, порядок прийому громадян до професійно-технічних навчальних закладів тощо. Зокрема, у статті 12: «Форми професійно-технічної освіти» наголошено, що «професійно-технічна освіта здійснюється у професійно-технічних навчальних закладах за денною, вечірньою (змінною), очно-заочною, дистанційною, екстернатною формами навчання, з відривом і без відриву від виробництва та *за індивідуальними навчальними планами*». Можливість здобуття професійно-технічної освіти за індивідуальним навчальним планом також можна розглядати як забезпечення права на освіту для осіб з інвалідністю та учнів з особливими освітніми потребами. Водночас без аналізу якості даної форми навчання неможливо говорити про якість отримання освіти в цілому.

Розділ III: «Професійно-технічні навчальні заклади» містить вісім статей, які розкривають визначення, типи, умови та порядок створення професійно-технічних навчальних закладів, а також основні повноваження, напрями діяльності та органи громадського самоврядування професійно-технічного навчального закладу. Зокрема, стаття 18: «Типи професійно-технічних навчальних закладів» серед 17 різних типів закладів указує «професійне училище соціальної реабілітації». До основних повноважень та напрямів діяльності ПТНЗ належать «організація навчально-виховного процесу, вибір форм та методів навчання; розробка робочих навчальних планів з професій та робочих навчальних програм з навчаль-

них предметів на основі типових навчальних програм; визначення структури і штатного розпису» (стаття 22: «Основні повноваження та напрями діяльності професійно-технічного навчального закладу»).

У статті 24: «Керівник професійно-технічного навчального закладу» визначаються основні функціональні обов'язки керівника закладу, серед яких — організація навчально-виробничого і навчально-виховного процесу, забезпечення створення необхідних умов для підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації робітників, створення необхідних умов для творчості педагогічних працівників, учнів і слухачів, для використання і впровадження ними прогресивних форм і методів навчання, розвитку інноваційної діяльності, проведення педагогічних експериментів, а також затвердження в межах наявного фонду заробітної плати штатного розпису і чисельності працівників навчального закладу.

Аналіз вищенаведеного розділу дає підстави твердити про певну гнучкість ПТНЗ у виборі форм та методів навчання, що створює передумови для запровадження інклюзивної форми навчання, а повноваження керівника навчального закладу щодо організації педагогічних експериментів та затвердження штатного розпису і чисельності працівників — про організаційні передумови для запровадження за необхідності додаткових штатних одиниць для осіб з інвалідністю та учнів з особливими освітніми потребами.

Розділ IV: «Організація навчального процесу у професійно-технічних навчальних закладах» включає в себе шість статей, які описують форми організації навчального процесу, контроль знань, умінь та навичок учнів, а також порядок здійснення науково-методичного забезпечення.

Потенційну можливість вибору тієї чи іншої форми навчання для осіб з інвалідністю та учнів з особливими освітніми потребами розкрито у статті 25: «Форми організації навчального процесу», де можна знайти такі форми навчання, як «різні типи уроків, лекція, теоретичний семінар, практичний семінар, лабораторно-практичне заняття тощо; індивідуальні заняття учнів, слухачів; інші форми професійної практичної підготовки».

Про потенційну можливість вибору форми контролю знань, умінь та навичок учнів та слухачів ідеться також у статті 26: «Контроль знань, умінь та навичок учнів, слухачів, їх кваліфікаційна атестація»: «Педагогічні працівники, органи управління освітою, засновники самостійно обирають форми поточного та тематичного контролю знань, умінь та навичок учнів, слухачів» (частина 4 статті 26 зі змінами, внесеними згідно із Законом № 1158-IV від 11.09.2003 р.). Проміжний контроль передбачає індивідуальні завдання учням та слухачам (частина 5 статті 26 в редакції Закону № 1158-IV від 11.09.2003 р.).

Аналіз вищенаведеного розділу свідчить про наявні організаційні передумови для впровадження інклюзивної освіти у навчальному процесі ПТНЗ.

Розділ V: «Зміст професійно-технічної освіти» містить шість статей, зосереджених на таких питаннях, як державний перелік професій з підготовки кваліфікованих робітників у професійно-технічних навчальних закладах (стаття 31), державні стандарти професійно-технічної освіти (стаття 32), освітньо-кваліфікаційні характеристики випускника професійно-технічного навчального закладу (стаття 33), навчальний план та навчальна програма (стаття 34).

У статті 31: «Державний перелік професій з підготовки кваліфікованих робітників у професійно-технічних навчальних закладах» зазначається, що Державний перелік професій є нормативно-правовим актом про організацію професійно-технічної освіти, який, зокрема, визначає «обмеження з професії за статтю» та «за медичними показаннями професійної придатності учня, слухача».

Розділ VI: «Суб'єкти професійно-технічної освіти». Даний розділ включає в себе п'ять статей, які визначають суб'єктів професійно-технічної освіти, а саме учнів та слухачів професійно-технічного навчального закладу, їхні права та гарантії соціального захисту, а також заохочення. Зокрема, у статті 37: «Права учня, слухача професійно-технічного навчального закладу» вказується, що «учень, слухач професійно-технічного навчального закладу, крім прав, передбачених Законом України “Про освіту”, мають право на... навчання професії за індивідуальною програмою; безоплатне медичне обслуговування, користування засобами лікування, профілактики захворювань та зміцнення здоров'я; безоплатне оволодіння іншою професією у разі хвороби, яка не дає змоги продовжити навчання за обраною професією».

Вищезазначені права також створюють передумови для можливого навчання учнів та слухачів з інвалідністю та особливими освітніми потребами. Разом із тим стаття 39: «Обов'язки і відповідальність учня, слухача професійно-технічного навчального закладу» твердить, що «з професійно-технічного навчального закладу учень, слухач може бути відрахований за... станом здоров'я; незадовільну успішність; невиконання вимог навчального плану та навчальних програм». Якщо взяти до уваги той факт, що для учнів, слухачів з інвалідністю та особливими освітніми потребами необхідні відповідні модифікації та адаптації методів навчання, форм оцінювання, навчального середовища тощо, то без здійснення усього цього такі учні, слухачі із більшою імовірністю матимуть «незадовільну успішність», а відтак і більшу імовірність відрахування із навчального закладу.

Розділ VII: «Особливий соціальний захист учнів, слухачів професійно-технічних навчальних закладів». У статті 41: «Учні, слухачі професійно-технічних навчальних закладів, яким забезпечується особливий соціальний захист» містяться чотири статті, присвячені питанням соціального захисту таких категорій учнів, слухачів, як інваліди, діти-сироти і діти, які залишилися без піклування батьків, а також учні, слухачі, що постраждали внаслідок аварії на Чорнобильській АЕС.

У статті 42: «Соціальний захист інвалідів» наголошується, що «держава гарантує інвалідам професійно-технічну освіту на рівні, що відповідає їх здібностям і можливостям. За інших рівних умов інваліди мають переважне право на зарахування до професійно-технічних навчальних закладів. Професійна підготовка або перепідготовка інвалідів здійснюється за рахунок коштів державного бюджету в межах обсягів державного замовлення з урахуванням медичних показань і протипоказань для наступної трудової діяльності. Обрання форм і методів професійної підготовки проводиться згідно з висновками спеціалістів медико-соціальної експертної комісії. У професійному навчанні інвалідів поряд із традиційними допускається застосування альтернативних форм навчання. Працевлаштування випускників із числа інвалідів здійснюється згідно із законодавством».

Альтернативність форм навчання для учнів, слухачів з інвалідністю та особливими освітніми потребами також створює передумови для їх успішного навчання за умови оволодіння педагогічними працівниками існуючими та інноваційними методами та формами викладання в умовах інклюзивного освітнього середовища.

Можливості професійного розвитку педагогічних працівників професійно-технічних навчальних закладів та установ професійно-технічної освіти розкрито у розділі VIII: «Педагогічні працівники». Даний розділ містить чотири статті, присвячені питанням підготовки, прав, обов'язків та соціальних гарантій, а також відповідальності педагогічних працівників.

Розділ IX: «Фінансово-економічні відносини у галузі професійно-технічної освіти» містить три статті, які розкривають характер відносин власності в галузі професійно-технічної освіти, процес фінансування ПТНЗ та установ професійно-технічної освіти, а також можливості для залучення додаткових джерел фінансування.

Зокрема, у статті 50: «Фінансування професійно-технічних навчальних закладів та установ професійно-технічної освіти» зазначено, що «Фінансування професійно-технічної підготовки робітників, соціальний захист учнів, слухачів та педагогічних працівників у державних професійно-технічних навчальних закладах у межах обсягів державного замовлення здійснюється на нормативній основі за рахунок коштів Державного

бюджету України. Визначені нормативи фінансування є гарантованою межею, нижче якої не може здійснюватися фінансування підготовки робітників у професійно-технічних навчальних закладах». З тексту цього абзацу не видно, яким чином зазначені нормативи враховують (якщо враховують) потреби закладу у забезпеченні особливих освітніх потреб його учнів, слухачів. Лише у статті 50 наголошується, що «держава забезпечує своєчасність відповідних виплат і надання пільг учням, слухачам і педагогічним працівникам».

Стаття 51: «Додаткові джерела фінансування професійно-технічного навчального закладу» фіксує можливість залучення додаткових джерел фінансування, які можуть бути використані для забезпечення особливих освітніх потреб учнів, слухачів. Відповідно є необхідним дослідження фінансування системи професійно-технічної освіти з питань виявлення можливостей та перешкод фінансування додаткових послуг для забезпечення інклюзивної моделі навчання у професійно-технічних навчальних закладах та установах професійно-технічної освіти.

Розділ X: «Міжнародне співробітництво» містить дві статті, які зазначають «сприяння держави міжнародному співробітництву установ професійно-технічної освіти, професійно-технічних навчальних закладів», що також створює передумови для співробітництва з міжнародними організаціями, які мають досвід у розвитку інклюзивної моделі освіти.

У цілому аналіз даного Закону свідчить про існуючі передумови впровадження в Україні інклюзивної моделі освіти, зокрема гнучкість у виборі форм та методів навчання, викладання, оцінювання, проведення педагогічних експериментів тощо. Проте категорія учнів, слухачів з особливими освітніми потребами окремо не визначається, а отже, дані передумови можуть і не враховувати особливі освітні потреби таких учнів і слухачів. Це стосується і питань фінансування професійно-технічного навчального закладу, де не визначено, з яких джерел заклад забезпечує запити учнів і слухачів з особливими освітніми потребами.

Закон України «Про основи соціальної захищеності інвалідів в Україні» (прийнятий постановою Верховної Ради України № 876-ХІІ від 21.03.1991 р.)

Дієвим і важливим законом в Україні щодо захисту прав осіб з обмеженими можливостями здоров'я став Закон «Про основи соціальної захищеності інвалідів в Україні». У преамбулі даного документу наголошується, що він «визначає основи соціальної захищеності інвалідів в Україні і гарантує їм рівні з усіма іншими громадянами можливості для участі в економічній, політичній і соціальній сферах життя суспільства, створення необхідних умов, які дають

можливість інвалідам вести повноцінний спосіб життя згідно з індивідуальними здібностями та інтересами».

Зокрема, у Законі наводиться визначення поняття «інвалід»: це особа, яка має зумовлене захворюванням, наслідками травм або анатомічними дефектами порушення здоров'я, яке призводить до інвалідності і пов'язане зі стійкими порушеннями функцій організму.

З огляду на наведений у Законі аналіз існуючих умов та перешкод у впровадженні інклюзивної освіти у сфері профтехосвіти на особливу увагу заслуговує розділ IV: «Працевлаштування, освіта і професійна підготовка інвалідів». Даний розділ містить сім статей, серед яких стаття 18-1: «Інвалід, який не досяг пенсійного віку, не працює, але бажає працювати, має право бути зареєстрованим у державній службі зайнятості як безробітний» зазначає, що «Державна служба зайнятості може за рахунок Фонду соціального захисту інвалідів... проводити професійну підготовку, підвищення кваліфікації і перепідготовку інвалідів, зареєстрованих у державній службі зайнятості». А в статті 21: «Держава гарантує інвалідам дошкільне виховання, здобуття освіти на рівні, що відповідає їх здібностям і можливостям» стверджується, що «професійна підготовка або перепідготовка інвалідів здійснюється з урахуванням медичних показань і протипоказань для наступної трудової діяльності. Вибір форм і методів професійної підготовки провадиться згідно з висновками медико-соціальної експертизи. При навчанні, професійній підготовці або перепідготовці інвалідів поряд із загальними допускається застосування альтернативних форм навчання».

Згідно із даним Законом навчальні заклади спільно з органами соціального захисту та охорони здоров'я мають забезпечити здобуття середньої професійної та вищої професійної освіти у відповідності з індивідуальною програмою реабілітації.

Закон України № 2017-III від 05.10.2000 р. «Про державні соціальні стандарти та державні соціальні гарантії»

Даний Закон визначає «правові засади формування та застосування державних соціальних стандартів і нормативів, спрямованих на реалізацію закріплених Конституцією України та законами України основних соціальних гарантій», у тому числі й у сфері освіти.

До державних соціальних нормативів у сфері забезпечення навчальними закладами включаються:

- перелік та обсяг послуг, що надаються державними і комунальними закладами дошкільної, загальної середньої, професійно-технічної та вищої освіти;

- нормативи граничного наповнювання класів, груп та співвідношення вихованців, учнів, студентів і педагогічних працівників у навчальних закладах;
- норми матеріального забезпечення навчальних закладів та додаткових видів соціального і матеріального забезпечення учнів.

(Стаття 12: «Державні соціальні нормативи» у розділі II: «Сфери застосування державних соціальних стандартів і нормативів та гарантії їх забезпечення».)

Стаття 18: «Інші державні соціальні гарантії» у розділі III: «Основні державні соціальні гарантії, порядок їх визначення та затвердження» зазначає, що «з метою надання соціальної підтримки населенню України в цілому та окремим категоріям громадян встановлюються державні гарантії», зокрема щодо «стипендій учням професійно-технічних та студентам вищих державних навчальних закладів».

Закон України № 966-IV від 19.06.2003 р. «Про соціальні послуги»

Даний Закон визначає «основні організаційні та правові засади надання соціальних послуг особам, які перебувають у складних життєвих обставинах та потребують сторонньої допомоги».

Стаття 5: «Види соціальних послуг та форми їх надання» (розділ II: «Забезпечення прав громадян, які перебувають у складних життєвих обставинах та потребують сторонньої допомоги, на соціальні послуги») зазначає види соціальних послуг, до яких належать соціально-побутові, психологічні, соціально-педагогічні, соціально-медичні, соціально-економічні, юридичні, інформаційні послуги, а також послуги з працевлаштування, *послуги з професійної реабілітації осіб з обмеженими фізичними можливостями* та інші послуги, які можуть надаватися «як за плату, так і безоплатно». Зокрема, стаття 7: «Порядок надання соціальних послуг» із розділу III: «Організація діяльності з надання соціальних послуг» наголошує, що «безоплатні соціальні послуги державними та комунальними суб'єктами в обсягах, визначених державними стандартами соціального обслуговування, надаються... дітям та молоді, які знаходяться у складній життєвій ситуації у зв'язку з інвалідністю тощо», де отримувачі соціальних послуг мають право на «вибір установи та закладу» (стаття 10: «Основні права отримувачів послуг»).

Закон України «Про реабілітацію інвалідів в Україні» (2006)

Закон «Про реабілітацію інвалідів в Україні», який було затверджено Верховною Радою у 2005 році і який набрав чинності з 1 січня 2006 року, можна означити як найбільш відповідний міжнародним конвенціям та угодам, оскільки він у відповідності до їх положень визначає основні засади створення

ня правових, соціально-економічних, організаційних умов для усунення або компенсації обмежень життєдіяльності, викликаних порушенням здоров'я зі стійким розладом функцій організму, функціонування системи підтримання у людей з інвалідністю фізичного, психічного, соціального благополуччя, сприяння їм у досягненні соціальної та матеріальної незалежності.

Відповідно до Конституції України даний закон визначає основні засади створення правових, соціально-економічних, організаційних умов для усунення або компенсації обмежень життєдіяльності, викликаних порушенням здоров'я зі стійким розладом функцій організму, функціонування системи підтримання інвалідами фізичного, психічного, соціального благополуччя, сприяння їм у досягненні соціальної та матеріальної незалежності.

Стаття 1: «Визначення термінів» надає визначення 31 терміну, серед яких такі, як «інвалід», «дитина-інвалід», «професійна реабілітація» тощо. Відповідно до цієї статті *інвалід* — це «особа зі стійким розладом функцій організму, зумовленим захворюванням, травмою (її наслідками) або вродженими вадами розумового чи фізичного розвитку, що призводить до обмеження нормальної життєдіяльності, викликає в особи потребу в соціальній допомозі і посиленому соціальному захисті, а також виконання з боку держави відповідних заходів для забезпечення її законодавчо визначених прав».

«*Дитина-інвалід* — особа віком до 18 років (повноліття) зі стійким розладом функцій організму, зумовленим захворюванням, травмою (її наслідками) або вродженими вадами розумового чи фізичного розвитку, що призводить до обмеження нормальної життєдіяльності, викликає в особи потребу в соціальній допомозі і посиленому соціальному захисті, а також виконання з боку держави відповідних заходів для забезпечення її законодавчо визначених прав».

«*Професійна реабілітація* — система заходів, спрямованих на підготовку особи до професійної діяльності, відновлення чи здобуття професійної працездатності шляхом адаптації, реадaptaції, навчання, перенавчання чи перекваліфікації з можливим подальшим працевлаштуванням та необхідним соціальним супроводженням з урахуванням особистих схильностей та побажань особи».

У даному документі вперше законодавчо визнано психолого-педагогічний супровід як необхідну умову «успішної інтеграції в соціум» дитини з обмеженими можливостями здоров'я: «*Психолого-педагогічний супровід* — це системна діяльність практичного психолога та корекційного педагога, спрямована на створення комплексної системи клініко-психологічних і психотерапевтичних умов, що сприяють засвоєнню знань, умінь і навичок,

успішній адаптації, реабілітації, особистісному становленню особи, нормалізації сімейних стосунків, її інтеграції в соціум».

У статті 5: «Реалізація державної політики у сфері реабілітації інвалідів» зазначається, що державна політика України у сфері реабілітації інвалідів «визначає умови для відновлення або здобуття трудових навичок, отримання освіти, професійної перепідготовки і працевлаштування з урахуванням функціональних можливостей осіб з інвалідністю» (розділ I: «Загальні положення»).

Відповідно до статті 8: «Експертиза професійної придатності інвалідів» «експертиза професійної придатності повнолітніх інвалідів здійснюється медико-соціальними експертними комісіями. До роботи цих комісій залучаються спеціалісти з інженерної психології (психології праці) та психології професійного відбору, педагогічні працівники, що займаються навчанням і професійною підготовкою інвалідів, спеціалісти державної служби зайнятості». Висновок медико-соціальної експертної комісії з професійної придатності включається в індивідуальну програму реабілітації інваліда і є підставою для здійснення професійної орієнтації, професійної освіти і наступного працевлаштування з урахуванням побажань і думки інваліда (дитини-інваліда — для навчання).

У статті 16 цього Закону йдеться про державну типову програму реабілітації інвалідів, яка визначає «гарантований державою перелік послуг з медичної, психолого-педагогічної, фізичної, професійної, трудової, фізкультурно-спортивної, побутової і соціальної реабілітації, технічних та інших засобів реабілітації, виробів медичного призначення, які надаються інваліду, дитині-інваліду з урахуванням фактичних потреб залежно від віку, статі, виду захворювання безоплатно або на пільгових умовах». Дана програма розробляється центральним органом виконавчої влади з урахуванням пропозицій всеукраїнських громадських організацій людей з інвалідністю; порядок її реалізації погоджується Радою у справах інвалідів при Кабінеті Міністрів України та затверджується Кабінетом Міністрів України. Як зазначається у Законі, для виконання цієї державної програми реабілітації інвалідів створюються реабілітаційні комісії, до складу яких входять провідні фахівці реабілітаційної установи та представники місцевих органів виконавчої влади.

На основі державної типової програми реабілітації інвалідів розробляється індивідуальна програма реабілітації, яка є обов'язковою для виконання органами виконавчої влади, органами місцевого самоврядування, реабілітаційними установами, організаціями, в яких працює або перебуває інвалід, дитина-інвалід, незалежно від їх відомчої підпорядкованості, типу і форми власності. З огляду на рекомендаційний характер

цієї програми, дорослі та діти з інвалідністю можуть самостійно вирішувати питання про вибір та забезпечення конкретними засобами чи послугами реабілітації, в тому числі засоби пересування, друковані видання зі спеціальним шрифтом, звукопідсилювальну апаратуру тощо в межах індивідуальної програми реабілітації.

Постанови Кабінету Міністрів України та Укази Президента України

Постанова Кабінету Міністрів України № 1240 від 05.08.1998 р. «Про затвердження Положення про професійно-технічний навчальний заклад»

У Загальній частині Положення зазначається, що професійно-технічний навчальний заклад — це заклад освіти, що забезпечує реалізацію потреб громадян у професійно-технічній освіті, оволодінні робітничими професіями, спеціальностями, кваліфікацією *відповідно до їх інтересів, здібностей, стану здоров'я*.

Аналіз Положення про професійно-технічний навчальний заклад засвідчує достатню самостійність закладу у виборі форм і методів навчання, розробленні робочих навчальних планів і програм на основі типових навчальних планів і програм, які можна адаптувати до потреб учнів, слухачів з інвалідністю та / або особливими освітніми потребами (пункт 10 «Загальної частини I»). Про наявність передумов для впровадження інклюзивної моделі освіти свідчить також пункт 19 частини II: «Права, обов'язки, відповідальність та соціальний захист учнів, слухачів професійно-технічного навчального закладу», який зазначає, що «учні, слухачі мають право на належні умови навчання за обраною професією, навчання професії за індивідуальною програмою» тощо. При цьому визначення «належних умов» відсутнє, тому невідомо, чи враховуються тут вимоги до універсального дизайну та розумного пристосування, визначені Конвенцією ООН про права інвалідів.

Категорія учнів з інвалідністю та учнів з особливими освітніми потребами згадується в пункті 11, в якому, зокрема, зазначено, що «учні, які з певних причин не можуть одночасно з одержанням професії здобувати повну загальну середню освіту або не мають базової загальної середньої освіти, а також ті, які потребують соціальної допомоги і реабілітації, можуть здобувати робітничу кваліфікацію».

Водночас у пункті 24 зазначається, що «учень, слухач може бути відрахований за... незадовільні успішність, поведінку; невиконання вимог

навчального плану та навчальних програм». Очевидно, що за відсутності адаптації методів викладання та оцінювання до особливих потреб учнів (слухачів) останні можуть виявитися неуспішними, а отже, відрахованими з професійно-технічного навчального закладу.

**Постанова Кабінету Міністрів України № 1686 від 08.12.2006 р.
«Про затвердження Державної типової програми реабілітації інвалідів»**

Дану Програму розроблено відповідно до статті 16 Закону України «Про реабілітацію інвалідів в Україні» та адресовано для виконання Міністерству охорони здоров'я спільно з Міністерством праці та соціальної політики, Міністерством освіти і науки, Міністерством культури і туризму, Міністерством у справах сім'ї, молоді та спорту. У преамбулі Програми дається посилання на Стандартні правила забезпечення рівних можливостей для інвалідів, затверджені Резолюцією Генеральної Асамблеї ООН № 48 / 96 від 20 грудня 1993 року.

Програма визначає гарантований державою перелік реабілітаційних послуг, технічних та інших засобів реабілітації, що надаються інваліду чи дитині-інваліду з урахуванням фактичних потреб залежно від віку, статі, виду захворювання безоплатно або на пільгових умовах для таких категорій: інваліди з ураженням опорно-рухового апарату та центральної і периферичної нервової системи, інваліди з психічними захворюваннями та розумовою відсталістю, інваліди з ураженням слуху, інваліди з ураженням зору, інваліди з ураженням внутрішніх органів, а також інваліди з онкологічними захворюваннями.

Основою для виконання Програми є розроблення індивідуальних програм реабілітації для інвалідів медико-соціальними експертними комісіями, а для дітей-інвалідів — лікарсько-консультативними комісіями лікувально-профілактичних закладів згідно з переліком реабілітаційних послуг, технічних та інших засобів реабілітації, виробів медичного призначення залежно від нозологій захворювань. Фінансове забезпечення Програми передбачається за рахунок коштів державного бюджету, Фонду соціального захисту інвалідів, Фонду соціального страхування від нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань, місцевих бюджетів, а також інших джерел.

Серед послуг, перелічених у Програмі, зазначаються також освітні послуги та професійна освіта. Зокрема, *для всіх категорій дітей та дорослих з інвалідністю передбачається отримання освітніх послуг у навчальних закладах всіх типів* (крім закладів, що надають професійну освіту відповідно до пункту «Професійна реабілітація») за колективною (в тому числі інтегрованою та *інклюзивною*) формою навчання, а також за індивідуальною та дистанційною формами навчання. Додатково для дітей з психічними захво-

руваннями та розумовою відсталістю передбачено надання освітніх послуг установами соціального обслуговування.

Надання професійної освіти для усіх категорій дітей та дорослих з інвалідністю передбачається на базі навчальних закладів, де створюються відповідні умови згідно з державними соціальними нормативами, а для дітей з ураженнями органів слуху — додатково на підприємствах і установах УТОГ.

Позитивним є факт, що у постанові вперше згадується термін «*інклюзивне навчання*», хоч і без відповідного його визначення. Постанова забезпечує комплексний перелік гарантованих державою реабілітаційних послуг, технічних та інших засобів реабілітації, виробів медичного призначення, які надаються дітям та дорослим з інвалідністю безоплатно або на пільгових умовах. Проте у відповідності до українського законодавства до категорії дітей-інвалідів належать не всі діти, які можуть потребувати такої підтримки у процесі навчання, а отже, вони не можуть скористатися нею.

**Постанова Кабінету Міністрів України № 80 від 31.01.2007 р.
«Про затвердження Порядку надання інвалідам та дітям-інвалідам реабілітаційних послуг»**

Постанова визначає порядок надання інвалідам та дітям-інвалідам реабілітаційних послуг, передбачених Державною типовою програмою реабілітації інвалідів, затвердженою Постановою Кабінету Міністрів України № 1686 від 8 грудня 2006 року.

Даний Порядок зазначає, що реабілітаційні послуги надаються відповідно до індивідуальної програми реабілітації у реабілітаційних установах будь-якої форми власності, які мають ліцензію на їх надання. Окрім того, що переліком послуг, визначених Державною типовою програмою реабілітації інвалідів, не можуть бути охоплені діти, які не підпадають під категорію «діти-інваліди», адресність отримання цих послуг лише в установах, які мають ліцензію на їх надання, не передбачає можливості їх надання в умовах загальноосвітнього закладу, в тому числі і професійно-технічного навчального закладу.

**Постанова Кабінету Міністрів України № 1117 від 11.09.2007 р.
«Про затвердження Державного переліку професій з підготовки кваліфікованих робітників у професійно-технічних навчальних закладах»**

Дана Постанова затверджує Державний перелік професій з підготовки кваліфікованих робітників у професійно-технічних навчальних закладах згідно із статтею 31 Закону України «Про професійно-технічну освіту». Відповідно до Національного класифікатора України Перелік містить понад 2500 професій (професійних назв робіт).

Постанова також зазначає, що «обмеження в підготовці за віком вступників встановлюється професійно-технічними навчальними закладами з урахуванням строку навчання та мінімального віку осіб, яких приймають на роботу з конкретної професії, згідно з законодавством», а обмеження за статтю вступників до професійно-технічних навчальних закладів визначаються згідно з Кодексом законів про працю України та іншими нормативно-правовими документами. Обмежень за станом здоров'я та / чи інвалідністю у даній постанові не зазначено.

**Постанова Кабінету Міністрів України № 1482-р від 03.12.2009 р.
«Про затвердження плану заходів щодо запровадження
інклюзивного та інтегрованого навчання у загальноосвітніх
навчальних закладах на період до 2012 року»**

Хоч дана Постанова також не має прямого стосунку до сфери професійно-технічної освіти, вона може слугувати прикладом для подібних змін у сфері законодавства на рівні професійно-технічної освіти. Саме вона визначила необхідність «розробити та подати на розгляд Кабінету Міністрів України проект Закону України “Про внесення змін до деяких законодавчих актів України з питань освіти” щодо запровадження інклюзивного та інтегрованого навчання у загальноосвітніх навчальних закладах», що його 6 липня 2010 року було прийнято Верховною Радою України під № 2442-VI.

**Розпорядження Кабінету Міністрів України № 245-р від 30.03.2011 р.
«Про схвалення Концепції Загальнодержавної програми
“Національний план дій з реалізації Конвенції ООН про права
інвалідів та розвитку системи реабілітації інвалідів” на період
до 2020 року»**

16 грудня 2009 року Україна ратифікувала один з найважливіших у сфері захисту прав людей з інвалідністю міжнародний документ — Конвенцію ООН про права інвалідів та Факультативний протокол до неї (Закон України № 1767-VI від 16.12.2009 р. «Про ратифікацію Конвенції про права інвалідів ООН та Факультативного протоколу до неї»). Одним із зобов'язань держав — учасниць даної Конвенції є, зокрема, «забезпечення інклюзивної освіти на всіх рівнях».

30 березня 2011 року Кабінет Міністрів України затвердив Концепцію Загальнодержавної програми «Національний план дій щодо реалізації Конвенції ООН про права інвалідів» на період до 2020 року, а також зобов'язав Міністерство соціальної політики разом з іншими заінтересованими центральними і місцевими органами виконавчої влади розробити та подати до 1 жовтня 2011 року Кабінетові Міністрів України проект Закону України

«Про Загальнодержавну програму “Національний план дій щодо реалізації Конвенції ООН про права інвалідів” на період до 2020 року».

Дана Концепція, зокрема, зазначає, що «на сьогодні національне законодавство не повною мірою відповідає положенням Конвенції» і що «більшість нормативно-правових актів у сфері захисту та дотримання прав інвалідів прийнята до підписання та ратифікації Конвенції, за умов дотримання принципів медичної моделі інвалідності, згідно з якою проблеми інвалідів розглядаються як такі, що зумовлені їх обмеженими через стан здоров'я фізичними можливостями. Конвенція містить соціальну модель інвалідності, що передбачає залучення інвалідів до ефективної участі в житті суспільства нарівні з іншими громадянами».

Виконання Програми передбачено у три етапи: перший (підготовчий) — 2012 — 2014 роки, другий (основний) — 2015 — 2019 роки, третій (завершальний) — 2020 рік.

Протягом першого (підготовчого) етапу (2012 — 2014 роки) передбачається приведення існуючого законодавства у відповідність до Конвенції, виконання детальних досліджень зобов'язань держави за Конвенцією перед громадянами з інвалідністю, визначення організаційних, методичних та адміністративних передумов взятих зобов'язань, здійснення розрахунків витрат для виконання взятих зобов'язань.

Зокрема, серед основних завдань Програми зазначені такі:

- Увести до кінця 2011 року передбачене Конвенцією визначення понять «інвалід», «спілкування», «мова», «дискримінація за ознакою інвалідності», «розумне пристосування», «універсальний дизайн» до Законів України «Про освіту», «Про основи соціальної захищеності інвалідів в Україні», «Про реабілітацію інвалідів в Україні» та до всіх інших законів чи підзаконних актів, які містять згадані визначення.
- Визначити до кінця 2011 року статус мов спілкування та допоміжних засобів спілкування для осіб із сенсорними розладами, а також заходи держави для повного доступу усіх осіб із названими розладами до користування мовами спілкування.
- На виконання статті 24 Конвенції внести зміни до Закону України «Про освіту», інших законів та нормативно-правових актів, що регламентують реалізацію права громадян України з інвалідністю на освіту, де гарантувати право навчатися і здобувати освіту громадянам з інвалідністю в загальноосвітніх навчальних закладах. Увести в Закон принцип недискримінації при зарахуванні до загальноосвітніх навчальних закладів дітей-інвалідів за місцем проживання дитини, положення про інклюзивну світу для дітей, які мають вади у фізичному чи розумовому розвитку.

Таким чином, створення даного документу повністю відповідає задекларованим завданням Загальнодержавної програми на виконання Конвенції ООН про права інвалідів і може стати одним із кроків до її виконання.

**Постанова Кабінету Міністрів України № 495 від 13.04.2011 р.
«Про затвердження Державної цільової програми розвитку професійно-технічної освіти на 2011 – 2015 роки»**

Як зазначено у Загальних положеннях даного документу, «останнім часом напрями та якість підготовки кваліфікованих робітників у професійно-технічних навчальних закладах не відповідають вимогам сучасного виробництва та сфери послуг, перспективам соціально-економічного розвитку держави». Зокрема, метою Програми визначено «створення сприятливих умов для якісної підготовки робітничих кадрів згідно з пріоритетами державної соціально-економічної політики, орієнтованої на задоволення потреб особистості, суспільства і держави, а також *забезпечення рівного доступу до професійно-технічної освіти*».

Одним із завдань Програми є «створення умов для здобуття професійно-технічної освіти належної якості», а один із способів досягнення цієї мети полягає у «забезпеченні належної якості професійно-технічної освіти шляхом впровадження у навчальний процес державних стандартів з конкретних професій нового покоління, інформаційно-комунікаційних технологій, оснащення новим обладнанням, устаткуванням та технікою професійно-технічних навчальних закладів, видання сучасних підручників та наочних посібників з професійно-теоретичної підготовки».

Разом із тим у Програмі нічого не сказано щодо шляхів забезпечення якісної освіти та рівного доступу до неї для учнів (слухачів) з інвалідністю та особливими освітніми потребами.

**Постанова Кабінету Міністрів України № 872 від 15.08.2011 р.
«Про затвердження Порядку організації інклюзивного навчання у загальноосвітніх навчальних закладах»**

Порядок організації інклюзивного навчання у загальноосвітніх навчальних закладах був розроблений Міністерством освіти і науки, молоді та спорту України на виконання завдань Концепції інклюзивної освіти щодо удосконалення нормативно-правового забезпечення (Наказ Міністерства освіти і науки, молоді та спорту № 1 / 9-640 від 23.08.2011 р.).

Серед умов, необхідних для успішного впровадження інклюзивної освіти, визначаються такі, як застосування особистісно-орієнтованих методів навчання (індивідуалізація, диференціація); забезпечення безперешкодно-

го доступу до будівель та приміщень такого закладу для дітей з порушеннями опорно-рухового апарату та дітей з вадами зору; забезпечення необхідними навчально-методичними та індивідуальними технічними засобами навчання. Даний документ вказує, що особливістю навчально-виховного процесу дітей з особливими освітніми потребами є його корекційна спрямованість, яка зазначається в індивідуальних навчальних планах.

Індивідуальні навчальні плани для дітей з особливими освітніми потребами розробляються педагогами спільно з іншими фахівцями (у тому числі вчителями-дефектологами) та затверджуються керівником навчального закладу.

Особистісно-орієнтований підхід до навчання дітей з особливими освітніми потребами забезпечується шляхом використання методів індивідуалізації та диференціації навчання, а також запровадження посади асистента педагога, який бере участь у розробленні та виконанні індивідуальних навчальних планів та програм, адаптує навчальні матеріали до потреб дітей з особливими освітніми потребами.

Незважаючи на недосконалість даного документу з точки зору невизначеності чи відсутності механізмів його впровадження (на сьогодні немає інституції з підготовки асистентів педагогів) чи зазначення максимально можливої наповнюваності класів з інклюзивною формою навчання, затвердження Порядку організації інклюзивного навчання у загальноосвітніх навчальних закладах є прогресивним кроком на шляху до запровадження інклюзивної освіти в Україні.

**Указ Президента України № 1009 / 2005 від 01.06.2005 р.
«Про першочергові заходи щодо створення сприятливих умов
життєдіяльності осіб з обмеженими фізичними можливостями»**

Даний Указ спрямовано на забезпечення безперешкодного доступу осіб з обмеженими фізичними можливостями до об'єктів соціальної інфраструктури з урахуванням рекомендацій Стандартних правил забезпечення однакових можливостей для інвалідів (Резолюція Генеральної Асамблеї ООН № 48 / 96 від 20 грудня 1993 року).

Зокрема, Указ постановляє Кабінету Міністрів України «вжити до 1 листопада 2005 року заходів щодо забезпечення безумовного додержання центральними та місцевими органами виконавчої влади законодавства щодо створення належних умов для доступу людей з інвалідністю до об'єктів соціальної інфраструктури», а Міністерству освіти і науки України — «забезпечити створення до початку 2005 — 2006 навчального року в гуртожитках навчальних закладів відповідних житлово-побутових умов для учнів та сту-

дентів з інвалідністю, насамперед тих, які пересуваються в інвалідних візках; вжити протягом 2005 року заходів щодо пристосування загальноосвітніх навчальних закладів до потреб дітей з інвалідністю».

Хоч даний Указ було видано за рік до прийняття Конвенції ООН про права інвалідів у 2006 році, він відповідає основним вимогам цієї Конвенції, що стосуються питань універсального дизайну, оскільки в Указі йдеться не лише про забезпечення фізичної доступності для людей з обмеженими фізичними можливостями, а й про інформаційну доступність, забезпечувану, зокрема, «шляхом адаптації інформаційно-комунікаційних систем до потреб людей з вадами зору та слуху, збільшення кількості інформаційних та культурно-освітніх телепрограм із сурдоперекладом та титруванням» тощо.

**Указ Президента України № 1013 / 2005 від 04.07.2005 р.
«Про невідкладні заходи щодо функціонування та розвитку освіти в Україні»**

Указ наголошує на важливості реформування освіти України, враховуючи перспективи інтеграції України до Європейського Союзу та створення умов для забезпечення доступу громадян до якісної освіти. Серед основних завдань, поставлених перед Кабінетом Міністрів України, зазначаються такі, як підготовка та затвердження програми роботи з обдарованою молоддю, а перед Міністерством освіти і науки України — забезпечення «створення належних умов для здобуття якісної освіти дітьми-сиротами, дітьми, позбавленими батьківського піклування, та дітьми, які потребують корекції фізичного та (або) розумового розвитку, їх соціальної адаптації».

**Указ Президента України № 926 / 2010 від 30.09.2010 р.
«Про заходи щодо пріоритетного розвитку освіти в Україні»**

Даний Указ, що його також спрямовано на «забезпечення поліпшення функціонування та інноваційного розвитку освіти в Україні, підвищення її якості та доступності, інтеграції до європейського освітнього простору із збереженням національних досягнень і традицій», серед завдань, поставлених перед Кабінетом Міністрів України, визначив, зокрема, завдання «забезпечити активізацію роботи із запровадження інклюзивного навчання в дошкільних і загальноосвітніх навчальних закладах дітей з особливими потребами» (хоч дане завдання не значиться в переліку завдань, поставлених перед Міністерством освіти і науки, молоді та спорту України).

Накази Міністерства освіти і науки України

Наказ Міністерства освіти і науки України № 181 від 18.05.1998 р.

«Про затвердження Положення про організацію навчально-виробничого процесу в професійно-технічних навчальних закладах»

Дане Положення визначає єдину систему планування, організації, обліку навчально-виробничого процесу та проведення поточного проміжного і вихідного контролю знань, умінь та навичок учнів, їх кваліфікаційної атестації. Усі ці компоненти є критично важливими для успішного навчання та здобуття професії учнями, слухачами з інвалідністю та (або) особливими освітніми потребами.

Розділ 2: «Планування навчально-виробничого процесу» містить перелік основних навчально-методичних документів з планування: навчальний план, навчальні програми, поурочно-тематичний план, план виробничого навчання на місяць, план виробничо-навчальної діяльності на квартал, план уроку, перелік навчально-виробничих робіт з професії на півріччя та розклад занять. Проте попри декларовану Законом України «Про професійно-технічну освіту» можливість здобуття її через індивідуальну форму навчання (стаття 12 розділу II) індивідуальний план не включено до числа вищезазначених документів.

Наказ Міністерства освіти і науки України № 692 від 02.12.2005 р.

«Про створення умов щодо забезпечення права на освіту осіб з інвалідністю»

Даний Наказ було видано з метою забезпечення рівного доступу до якісної освіти осіб, які потребують корекції фізичного та / або розумового розвитку відповідно до Закону «Про реабілітацію інвалідів в Україні» та на виконання Указів Президента України «Про першочергові заходи щодо створення сприятливих умов життєдіяльності осіб з обмеженими фізичними можливостями» (№ 1013 / 2005 від 01.06.2005 р.) та «Про невідкладні заходи щодо функціонування та розвитку освіти в Україні».

Зокрема, в Наказі йдеться про необхідність передбачення всіма структурними підрозділами міністерства конкретних заходів щодо удосконалення організаційно-правового, науково-методичного забезпечення освіти осіб з інвалідністю, необхідність створення авторських колективів з розроблення підручників для дітей, які потребують корекції фізичного та (або) розумового розвитку. Відповідно до Закону України «Про реабілітацію інвалідів в Україні» Наказом запропоновано вивчення питань

перепідготовки та підвищення кваліфікації педагогічних, науково-педагогічних працівників, які працюють з дітьми та дорослими з обмеженими можливостями здоров'я. Передбачено також створення Науково-методичного Центру освіти та соціальної реабілітації осіб з інвалідністю, розробку переліку наочно-дидактичного, навчально-реабілітаційного обладнання для спеціальних загальноосвітніх навчальних закладів для дітей з порушеннями зору, слуху, опорно-рухового апарату, дітей з розумовою відсталістю, з тяжкими порушеннями мовлення, затримкою психічного розвитку, а також видання необхідної навчальної літератури.

Даним Наказом передбачається при підготовці загальноосвітніх навчальних закладів (у тому числі й інтернатного типу), професійно-технічних та вищих навчальних закладів до нового навчального року вжиття заходів щодо забезпечення безперешкодного доступу до навчальних та інших приміщень учнів, вихованців, студентів з урахуванням особливостей їхнього психофізичного розвитку.

**Наказ Міністерства освіти і науки України № 441 від 06.06.2006 р.
«Про затвердження Типових правил прийому до професійно-технічних навчальних закладів України»**

Типові правила прийому до професійно-технічних навчальних закладів України є обов'язковими для професійно-технічних навчальних закладів усіх форм власності та підпорядкування. У них, зокрема, зазначається, що «громадяни України мають рівні права на здобуття професійно-технічної світи відповідно до своїх здібностей і нахилів незалежно від національності, раси, статі, соціального і майнового стану, світоглядних і політичних переконань, ставлення до релігії, віросповідання, стану здоров'я, місця проживання та інших обставин».

Частина 2 Наказу визначає повноваження діяльності приймальної комісії, яка «проводить з вступниками бесіди з питань вибору професії або спеціальності, умов навчання, матеріального забезпечення та забезпечення особливого соціального захисту учнів, слухачів, наступного працевлаштування», а також «приймає рішення щодо осіб, рекомендованих до зарахування до професійно-технічного навчального закладу, оформлює протокол та оголошує відповідні списки осіб».

У пункті 5: «Зарахування» зазначається, що «інваліди, яким не проти-показане навчання за обраною професією (спеціальністю) та спеціалізацією.., зараховуються поза конкурсом при позитивних результатах вступних випробувань».

**Наказ Міністерства освіти і науки України № 852 від 15.02.2008 р.
«Про затвердження Положення про спеціальну загальноосвітню школу (школу-інтернат) для дітей, які потребують корекції фізичного та (або) розумового розвитку»**

Хоч даний Наказ не має прямого стосунку до професійно-технічної освіти, він засвідчує, що право на вступ до професійно-технічного навчального закладу мають випускники спеціальної школи (школи-інтернату), які закінчили школу II ступеня (крім тих, які навчалися у школі (школі-інтернаті) для розумово відсталих дітей). А випускники, які закінчили спеціальну школу (школу-інтернат) для розумово відсталих дітей, отримують свідоцтво про закінчення спеціальної загальноосвітньої школи, що дає їм право на вступ до професійного навчального закладу з урахуванням рекомендацій лікарів (пункт 5.12). Іншими словами, учні, слухачі з інвалідністю та особливими освітніми потребами можуть навчатися у професійно-технічних навчальних закладах.

**Наказ Міністерства освіти і науки України № 912 від 01.10.2010 р.
«Про затвердження Концепції розвитку інклюзивної освіти»**

Як зазначено у Пояснювальній записці до Концепції розвитку інклюзивної освіти, її розроблення та прийняття викликано «необхідністю вирішення важливих питань щодо забезпечення права на якісну освіту дітей з особливими освітніми потребами», а також зобов'язаннями держави, пов'язаними з ратифікацією таких міжнародних документів, як Загальна Декларація прав людини ООН, Конвенція ООН про права дитини та Конвенція ООН про права інвалідів.

Хоч серед основних завдань, визначених Концепцією, є завдання «впровадження інклюзивної моделі навчання у загальноосвітніх навчальних закладах», принципи розвитку інклюзивної освіти та шляхи її впровадження можуть використовуватися і на рівні професійно-технічної освіти. Дана Концепція вперше в законодавчому полі України запровадила визначення інклюзивного навчання як «комплексного процесу забезпечення рівного доступу до якісної освіти дітям з особливими освітніми потребами шляхом організації їх навчання у загальноосвітніх навчальних закладах на основі застосування особистісно-орієнтованих методів навчання, з урахуванням індивідуальних особливостей навчально-пізнавальної діяльності таких дітей». Для забезпечення особистісно-орієнтованого підходу у процесі навчання дана Концепція передбачає також запровадження додаткової посади асистента учителя шляхом доповнення Класифікатора професій новою кваліфікацією.

Реалізація Концепції передбачає комплексне вирішення питань, пов'язаних з нормативно-правовим, навчально-методичним, кадровим забезпеченням інклюзивної освіти, а тому серед шляхів її впровадження Концепція зазначає такі, як нормативно-правове забезпечення, навчально-

методичне забезпечення освітнього процесу в умовах інклюзивного навчання, проведення інституційних змін та підготовки і перепідготовки педагогічних кадрів для роботи з дітьми з особливими освітніми потребами в умовах інклюзивного навчання.

Сфера професійно-технічної освіти є надзвичайно важливою для забезпечення основних прав дітей та дорослих з інвалідністю чи особливими освітніми потребами, оскільки забезпечує набуття певної професії, що є критично важливим для успішної самореалізації таких людей. Її особливість також зумовлюється тим, що разом із набуттям професії учні (слухачі) професійно-технічних навчальних закладів можуть здобувати повну загальну середню освіту, безоплатність якої гарантується державою. На відміну від системи дошкільної та загальної середньої освіти, де існують спеціальні навчальні заклади (школи-інтернати), професійно-технічна освіта є відкритою для випускників як загальноосвітніх навчальних закладів, так і спеціальних навчальних закладів (шкіл-інтернатів), а «інваліди, яким не протипоказане навчання за обраною професією (спеціальністю) та спеціалізацією..., зараховуються поза конкурсом при позитивних результатах вступних випробувань». Тому створення умов для успішного та ефективного навчання всіх учнів, у тому числі й дітей з інвалідністю та особливими освітніми потребами, є для сфери професійно-технічної освіти критично важливим.

Проте аналіз законодавчих та нормативно-правових документів у сфері професійно-технічної освіти та захисту прав людей з інвалідністю засвідчив, що переважну їх більшість було розроблено на основі медичної моделі розуміння інвалідності, а отже, не повною мірою відповідають рекомендаціям Конвенції ООН про права інвалідів стосовно розгляду поняття інвалідності з позицій соціальної моделі, за якої інвалідність визначається як «результат взаємодії, яка відбувається між людьми, які мають порушення здоров'я, і відносницькими та середовищними бар'єрами, і яка заважає їхній повній та ефективній участі у житті суспільства нарівні з іншими».

Це також підтверджується Концепцією Загальнодержавної програми «Національний план дій щодо реалізації Конвенції ООН про права інвалідів» на період до 2020 року, затвердженою Кабінетом Міністрів України 30 березня 2011 року, яка зазначає, що «на сьогодні національне законодавство не повною мірою відповідає положенням Конвенції» і що «більшість нормативно-правових актів у сфері захисту та дотримання прав інвалідів прийнята до підписання та ратифікації Конвенції, за умов дотримання принципів медичної моделі інвалідності, згідно з якою проблеми інвалідів розглядаються як такі, що зумовлені їх обмеженими через стан здоров'я фізичними можливостями».

Можна стверджувати, що усі законодавчі та нормативно-правові документи у сфері професійно-технічної освіти декларують стосовно громадян

України, а також іноземців та осіб без громадянства, що перебувають в Україні на законних підставах, гарантовану рівність прав у здобутті професійно-технічної освіти відповідно до їх інтересів і здібностей. Зазначення різних здібностей в учнів професійно-технічних навчальних закладів можна вважати як потенційну готовність навчального закладу реагувати на ці відмінності.

Чинне законодавство України визначає різні форми здобуття професійно-технічної освіти, у тому числі очно-заочну, дистанційну форми, а також за індивідуальними навчальними планами. Така гнучкість також створює позитивні передумови для здобуття професійно-технічної освіти для учнів та слухачів з особливими освітніми потребами.

Гнучкість в організації навчально-виховного процесу, у виборі форм та методів навчання, у навчально-виробничій, навчально-виховній, навчально-методичній, фінансово-господарській та виробничо-господарській сферах забезпечується існуючими повноваженнями та напрямками діяльності професійно-технічних навчальних закладів, що також створює передумови для запровадження інклюзивної освіти.

Для організації інклюзивного навчального середовища важливою є також можливість затвердження штатного розпису і чисельності працівників навчального закладу, що відповідно до чинного законодавства належить до основних повноважень керівника професійно-технічного навчального закладу. До інших повноважень керівника ПТНЗ належить «створення необхідних умов для підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації робітників; для творчості педагогічних працівників, учнів і слухачів; для використання і впровадження ними прогресивних форм і методів навчання, розвитку інноваційної діяльності, проведення педагогічних експериментів». Згадані повноваження також створюють передумови для організації інклюзивного навчального середовища, хоч і не вказують на цю необхідність.

Виходячи з вищезазначеного, можна стверджувати, що законодавство у сфері професійно-технічної освіти в цілому не суперечить основним принципам інклюзивної освіти, хоч і не передбачає створення необхідних умов для її запровадження.

Слід зауважити, що починаючи з 2000 року в Україні активізувалася законотворча діяльність стосовно регламентації надання освітніх, медичних, соціальних послуг особам з обмеженими можливостями здоров'я, що засвідчує прийняття таких законів, як «Про державні соціальні стандарти та державні соціальні гарантії» (2000), «Про соціальні послуги» (2003), «Про реабілітацію інвалідів в Україні» (2005).

Відповідно до рекомендацій Конвенції ООН про права інвалідів, ратифікованої Україною 16 грудня 2010 року, та Концепції Загальнодержавної програми «Національний план дій щодо реалізації Конвенції ООН про пра-

ва інвалідів» на період до 2020 року перед державами — учасницями Конвенції ставиться завдання «узгодити положення нормативно-правової бази з питань прав громадян з інвалідністю та соціального захисту інвалідів із зобов'язаннями держави відповідно до Конвенції».

Так, прийняття Конвенції ООН про права інвалідів у 2006 році та її ратифікація Україною у грудні 2009 року вже зумовили зміни у законодавчому освітньому полі України, про що свідчить затвердження Концепції інклюзивної освіти (Наказ Міністерства освіти і науки України від 01.10.2010 р.) та Порядку організації інклюзивного навчання у загальноосвітніх навчальних закладах (Постанова Кабінету Міністрів України від 15.08.2011 р.). Зокрема, Концепція розвитку інклюзивної освіти формулює визначення інклюзивного навчання як «комплексного процесу забезпечення рівного доступу до якісної освіти дітям з особливими освітніми потребами шляхом організації їх навчання у загальноосвітніх навчальних закладах на основі застосування особистісно-орієнтованих методів навчання з урахуванням індивідуальних особливостей навчально-пізнавальної діяльності таких дітей». Дане визначення, на наш погляд, може поширюватись і на організацію інклюзивного навчання у професійно-технічних навчальних закладах.

Подальший розвиток інклюзивної освіти в Україні, зокрема у сфері професійно-технічної освіти, передбачає комплексне вирішення питань, пов'язаних з нормативно-правовим, навчально-методичним, кадровим забезпеченням, що їх можливо реалізувати шляхом розв'язання наступних завдань:

I. Нормативно-правове забезпечення:

1. На виконання Розпорядження Кабінету Міністрів України № 245-р від 30 березня 2011 року «Про схвалення Концепції Загальнодержавної програми “Національний план дій з реалізації Конвенції ООН про права інвалідів та розвитку системи реабілітації інвалідів” на період до 2020 року», зокрема на виконання статті 24: «Освіта» Конвенції ООН про права інвалідів, внести зміни до Законів України «Про освіту», «Про професійно-технічну освіту», інших законів та нормативно-правових актів, що регламентують реалізацію права громадян України з інвалідністю на освіту, де гарантувати право навчатися і здобувати освіту громадянам з інвалідністю у загальноосвітніх навчальних закладах.
2. Увести передбачені Конвенцією ООН про права інвалідів визначення понять «інвалід», «спілкування», «мова», «дискримінація за ознакою інвалідності», «розумне пристосування», «універсальний дизайн» до основних законів України, в тому числі й до Закону України «Про професійно-технічну освіту» та до всіх інших нормативних актів, які містять таке визначення.

3. На виконання Розпорядження Кабінету Міністрів України № 245-р від 30 березня 2011 року «Про схвалення Концепції Загальнодержавної програми “Національний план дій з реалізації Конвенції ООН про права інвалідів та розвитку системи реабілітації інвалідів” на період до 2020 року» передбачити у Законах України «Про освіту», «Про професійно-технічну освіту» положення щодо заборони дискримінації за ознакою інвалідності та відповідальність осіб за дискримінацію.
4. На виконання Розпорядження Кабінету Міністрів України № 245-р від 30 березня 2011 року «Про схвалення Концепції Загальнодержавної програми “Національний план дій з реалізації Конвенції ООН про права інвалідів та розвитку системи реабілітації інвалідів” на період до 2020 року» визначити статус мов спілкування та допоміжних засобів спілкування для осіб із сенсорними розладами, а також заходи держави для повного доступу усіх осіб із названими розладами до користування мовами спілкування.
5. Відповідно до основних законодавчих документів у сфері загальної середньої освіти увести терміни «учні, слухачі з особливими освітніми потребами», «інклюзивна форма навчання», «індивідуальна навчальна програма» до Закону України «Про професійно-технічну освіту» та до усіх інших нормативних актів, які містять таке визначення.
6. Розробити Типове положення про порядок організації інклюзивного навчання у професійно-технічних навчальних закладах.
7. Внести зміни до Положення про центральну та республіканську (Автономна Республіка Крим), обласні, Київську та Севастопольську міські, районні (міські) психолого-медико-педагогічні консультації.
8. Внести зміни до Положення про центральну та республіканську (Автономна Республіка Крим), обласні, Київську та Севастопольську міські, районні (міські) медико-соціальні експертні та лікарсько-консультативні комісії.

II. Організаційно-методичне забезпечення:

1. Створити умови для повноцінного навчання дітей та дорослих з особливими навчальними потребами у професійно-технічних навчальних закладах, включаючи підготовку педагогічних працівників, асистентів педагогів, майстрів виробничого навчання, створення безбар'єрного середовища навчальних закладів, забезпечення «розумних пристосувань» в навчальних закладах, надання індивідуальної підтримки в ході здобуття професійної освіти, адаптацію програм і підручників для ефективного спілкування.

2. Забезпечити підтримку педагогів шляхом їх співпраці з відповідними фахівцями (дефектологами, психологами, реабілітологами та ін.) та сурдоперекладачами.
3. Виділити необхідні ресурси для створення безбар'єрного середовища навчальних закладів та забезпечення дітям і дорослим з особливими навчальними потребами необхідних для навчання «розумних пристосувань», що враховують індивідуальні потреби.
4. Розробити механізми спрямування коштів професійно-технічних навчальних закладів на забезпечення інклюзивного навчання дитини за принципом «гроші за дитиною».
5. Розробити порядок надання індивідуальної підтримки дитині з особливими навчальними потребами у ході інклюзивного навчання з урахуванням її потреб на допомогу у пересуванні, індивідуальному асистуванні під час навчального процесу, отриманні та обробці інформації для засвоєння навчальної програми.
6. Створювати майстерні трудової зайнятості на рівні громади для підлітків та дорослих громадян з інвалідністю внаслідок розумової відсталості, які не мають реальної можливості отримати роботу на вільному ринку праці, забезпечити їх державну підтримку.

III. Кадрове забезпечення:

1. Забезпечити спеціальну підготовку і перепідготовку педагогічних кадрів ПТНЗ для роботи з дітьми та дорослими з особливими потребами у навчанні.
2. Забезпечити спеціальну підготовку консультантів обласних та районних (міських) психолого-медико-педагогічних, медико-соціальних експертних та лікарсько-консультаційних комісій з питань навчання та реабілітації в умовах інклюзивного навчання.
3. Запровадити системну організаційно-методичну, консультативно-роз'яснювальну роботу серед керівників професійно-технічних навчальних закладів, громадськості, батьків з метою формування позитивного ставлення.

IV. Моніторинг і оцінка:

1. На виконання Розпорядження Кабінету Міністрів України № 245-р від 30 березня 2011 року «Про схвалення Концепції Загальнодержавної програми “Національний план дій з реалізації Конвенції ООН про права інвалідів та розвитку системи реабілітації інвалідів” на період до

2020 року» впровадити регулярне проведення дослідження базового рівня стану дотримання права на освіту дітей та дорослих з особливими навчальними потребами один раз на чотири роки; дослідження здійснювати у рік, попередній до підготовки та подання до Комітету з прав інвалідів ООН всеохоплюючої доповіді про вжиті заходи та прогрес, досягнутий у цьому напрямі.

2. Внести зміни в систему моніторингу та оцінки інклюзивної освіти відповідно до індикаторів Європейської Агенції розвитку інклюзивної освіти на рівні освітньої політики та практики.
3. Рекомендувати професійно-технічним навчальним закладам використання навчально-методичних матеріалів «Індекс інклюзії» для проведення регулярного самооцінювання із залученням усіх учасників навчально-виховного процесу та громадськості з подальшим розробленням планів розвитку навчальних закладів.

V. Формування громадської думки:

1. Формування позитивної громадської думки щодо спроможностей людей з інвалідністю шляхом залучення до цієї справи засобів масової інформації, роботодавців та організацій людей з інвалідністю.
2. Проведення постійних консультацій з людьми з інвалідністю при перегляді законодавчих та інших нормативно-правових документів.
3. Організація інформаційних кампаній, які б сприяли виконанню законів, спрямованих на працевлаштування людей з інвалідністю.
4. Розвиток національної та міжнародних мереж з метою обміну інформацією, поширенням кращих практик і подальшої співпраці.



Запитання для самоконтролю

1. У якому міжнародному документі і коли вперше було наголошено на необхідності проведення освітніх реформ у напрямі інклюзивної освіти?
2. Які міжнародні документи у сфері захисту прав людей з інвалідністю були ратифіковані Україною?
3. У якій статті Конституції України зазначено, що держава забезпечує доступність і безоплатність професійно-технічної освіти?
4. У якій статті Конституції України наголошується на рівності прав та неприпустимості їх обмежень «за ознаками раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, етнічного та соціального походження, майнового стану, місця проживання, мовними та іншими ознаками»?

5. У якій статті Закону України «Про освіту» зазначено, що «професійно-технічна освіта забезпечує здобуття громадянами професії відповідно до їх покликань, інтересів, здібностей», а також те, що «громадяни, які потребують соціальної допомоги і реабілітації, а також громадяни, які навчаються окремим професіям за переліком, визначеним Кабінетом Міністрів України, можуть отримувати професію, не маючи базової загальної середньої освіти»?
6. У якій статті Закону України «Про професійно-технічну освіту» зазначено рівність прав на здобуття професійно-технічної освіти, а саме те, що «громадяни України мають рівні права на здобуття професійно-технічної освіти відповідно до своїх здібностей і нахилів. Обмеження допускаються за медичними та віковими показниками, а також показниками професійної придатності, що визначаються Кабінетом Міністрів України»?
7. У якій статті Закону України «Про професійно-технічну освіту» зазначено, що «професійно-технічна освіта здійснюється у професійно-технічних навчальних закладах за денною, вечірньою (змінною), очно-заочною, дистанційною, екстернатною формами навчання, з відривом і без відриву від виробництва та за індивідуальними навчальними планами»?
8. У якій статті Закону України «Про професійно-технічну освіту» зазначено, що «держава гарантує інвалідам професійно-технічну освіту на рівні, що відповідає їх здібностям і можливостям. За інших рівних умов інваліди мають переважне право на зарахування до професійно-технічних навчальних закладів. Професійна підготовка або перепідготовка інвалідів здійснюється за рахунок коштів державного бюджету в межах обсягів державного замовлення з урахуванням медичних показань і протипоказань для наступної трудової діяльності. Обрання форм і методів професійної підготовки проводиться згідно з висновками спеціалістів медико-соціальної експертної комісії. У професійному навчанні інвалідів поряд із традиційними допускається застосування альтернативних форм навчання. Працевлаштування випускників із числа інвалідів здійснюється згідно із законодавством»?



Рекомендована література

1. *Даніелс Е.* Залучення дітей з особливими потребами до загальноосвітніх класів / Е. Даніелс, К. Стаффорд. — Львів: Т-во «Надія», 2000. — 255 с.
2. *Дятленко Н.* Оцінка впливу інклюзивної моделі освіти на учасників проекту / Н. Дятленко, Н. Софій, Ю. Кавун. — К.: Всеукр. фонд «Крок за кроком», 2005. — 11 с.
3. *Єфімова С. М.* Вивчення стану готовності педагога до інтегрованого навчання дітей з особливими потребами в умовах загальноосвітнього навчального закладу / С. М. Єфімова // Наук. зап. Ін-ту психології АПН України ім. Г. С. Костюка. — К., 2005. — Вип. 26. — С. 55 — 58.

4. Закон України «Про освіту» // Відомості Верх. Ради України. — 1991. — № 34.
5. Закон України «Про професійно-технічну освіту» // Відомості Верх. Ради України. — 1998. — № 32.
6. *Засенко В. В.* Інтеграція осіб з порушеннями слуху: проблеми, пошуки, перспективи / В. В. Засенко // Крок до компетентності та інтеграції в суспільство: Наук.-метод. зб. — К.: Контекст, 2000. — С. 61 — 63.
7. *Инклюзивное образование: Политика, содержание и сравнительные перспективы* / Под ред. Ф. Армстронга, Д. Армстронга, Л. Бартона. — Лондон, 2000. — 78 с.
8. *Колупаєва А. А.* Інклюзивна освіта: реалії та перспективи: Моногр. / А. А. Колупаєва. — К.: Самміт-Книга, 2009. — 272 с.
9. Конвенція ООН про права інвалідів і Факультативний протокол до неї, затвержені Генеральною Асамблеєю ООН 13 грудня 2006 року та ратифіковані Законом України № 1767-VI від 16.12.2009 р.
10. Концепція Загальнодержавної програми від 30.03.2011 р. «Національний план дій щодо реалізації Конвенції ООН про права інвалідів» на період до 2020 року.
11. *Лорман Т.* Інклюзивна освіта: Підтримка розмаїття у класі: Практ. посібник / Т. Лорман, Дж. Деппелер, Д. Харві; Пер. з англ. — К.: СПД-ФО Парашин І. С., 2010. — 296 с.
12. Наказ Міністерства освіти і науки України № 912 від 01.10. 2010 р. «Про затвердження Концепції розвитку інклюзивної освіти».
13. Постанова Кабінету Міністрів України № 1482-р від 03.12.2009 р. «Про затвердження плану заходів щодо запровадження інклюзивного та інтегрованого навчання у загальноосвітніх навчальних закладах на період до 2012 року».
14. Саламанкська декларація. Рамки дій з освіти людей з особливими потребами, прийняті Всесвітньою конференцією з освіти осіб з особливими потребами: доступність і якість. Саламанка, Іспанія, 7 — 10 черв. 1994 р. — К., 2000.— 21 с.
15. *Тарусова Л.* Права інвалідів в освіті / Л. Тарусова // Профтехосвіта. — 2010. — № 6 (18). — С. 34 — 40.

Розділ II

Організація діяльності професійно-технічного навчального закладу при створенні інклюзивного навчального середовища

«Керівники навчальних закладів відіграють важливу роль в адаптації закладів до потреб дітей з особливими освітніми потребами. Вони повинні розробляти та застосовувати більш гнучку процедуру управління, перерозподілу навчальних ресурсів, урізноманітнення можливостей навчання, мобілізації взаємодопомоги, підтримки учнів, які відчують труднощі у навчанні, і розвитку тісних стосунків з батьками та громадою. Успішне управління навчальним закладом залежить від активної і творчої участі викладачів і персоналу, а також розвитку ефективної взаємодії та роботи у команді для задоволення потреб учнів».

(Саламанкська декларація. Програма дій)

Реалізація інклюзивної моделі освіти потребує розв'язання цілої низки завдань, серед яких важливе значення мають:

1. Організація навчально-виховного процесу, який задовольняв би навчальні потреби всіх учнів ПТНЗ.
2. Розробка системи надання спеціальних навчальних і фахових послуг для учнів з особливими навчальними потребами.
3. Створення позитивного клімату в професійно-технічному навчальному закладі та поза його межами.

Якість навчально-виховного процесу в ПТНЗ значною мірою визначається тим, наскільки враховуються та реалізуються потенційні можливості навчання й розвитку кожного учня, його індивідуальні особливості. Досить часто, попри фізичні чи розумові обмеження в розвитку, в учня є резерви для розвитку, використання яких може істотно поліпшити якість його навчання, а відтак і життя.

Більшість дітей з особливостями психофізичного розвитку може навчатися у професійно-технічних навчальних закладах за умови реалізації інклюзивної моделі освіти. Пріоритетними напрямками такої моделі є *вра-*

хування індивідуальних особливостей розвитку та освітніх потреб кожного учасника навчально-виховного процесу для забезпечення його максимальної участі у навчальному процесі та досягнення максимально можливих навчальних результатів.

Як зазначалося вище, інклюзивна модель освіти охоплює:

- зміни в організації навчального середовища, зокрема адаптацію навчальної програми та плану, фізичного середовища, методів і форм навчання, використання існуючих у громаді ресурсів, залучення батьків;
- співпрацю з фахівцями для надання додаткових спеціальних послуг з урахуванням потреб учнів;
- створення позитивного клімату в середовищі ПТНЗ.

Розглянемо деякі питання, вирішення яких є необхідною умовою успішної реалізації інклюзивної освіти.

2.1. Роль керівника професійно-технічного навчального закладу в організації та розвитку інклюзивного навчального середовища

Професійно-технічний навчальний заклад, який розробляє та впроваджує інклюзивне навчальне середовище, потребує змін не лише у практиці навчання та викладання, а й в організаційній сфері, що передбачає розвиток нової організаційної культури та вироблення нової політики на рівні навчального закладу, заснованого на інклюзивних цінностях. Це, своєю чергою, висуває нові вимоги до функцій керівника навчального закладу та до розширення його ролей. Керівники інклюзивних навчальних закладів повинні не лише опановувати нові знання та вміння у галузях сучасної педагогіки (інклюзивна освіта, педагогічна інноватика, педагогічна аксіологія тощо) та сучасного управління (зокрема, менеджмент освіти і менеджмент освітніх інновацій), а й розвивати лідерські якості, які грають особливо важливу роль у процесі змін. Одна з таких змін передбачає розвиток навчального закладу у напрямі інклюзії.

Менеджмент (management) у перекладі з англійської означає управління. Проте в науковій літературі ці поняття не є ідентичними. Менеджмент є однією з головних функцій управління, де відбувається процес цілеспрямованого впливу суб'єкта управління (керівника) на об'єкт управління (соціальну систему, що функціонує в ринкових умовах), внаслідок якого відбувається якісна зміна об'єкта управління і підвищується рівень його конкурентоспроможності. Менеджмент освітніх інновацій є складовою за-

гального менеджменту і розглядається в теорії як процес цілеспрямованого впливу суб'єкта управління (керівника) на інший об'єкт управління — соціальну систему, що перебуває у стані постійного розвитку, внаслідок якого не лише відбуваються його якісна зміна та підвищення рівня конкурентоспроможності, а й підвищується рівень залучення інвестицій та інновацій.

Менеджмент освітніх інновацій є сучасним напрямом розвитку науки про управління, в якому розкривається вплив інвестицій та інновацій на розвиток людських, матеріальних і фінансових ресурсів у закладах освіти з метою якісного поліпшення основних показників їх діяльності. Суб'єктами менеджменту освітніх інновацій, як і в загальній теорії управління соціально-педагогічними системами, до яких належать професійно-технічні навчальні заклади і в менеджменті, є керівники, котрі беруть участь у розробці, експерименті чи апробації, впровадженні чи застосуванні освітніх інновацій, а об'єктами — діяльність педагогічних і методичних працівників щодо застосування освітніх інновацій, тобто інноваційна освітня діяльність.

До такого виду діяльності (інноваційної) слід віднести й діяльність керівників ПТНЗ, які забезпечують рівноправні умови навчання і розвитку учнів з різними психофізичними особливостями. Пошук таких умов (організаційних, педагогічних, психологічних) організації навчально-виховного процесу на засадах інклюзивної освіти потребує від керівників ПТНЗ додаткових знань і вмінь, постійного внесення новизни (інновації) в усі напрями освітнього процесу — навчальний, виховний, управлінський.

У теорії педагогіки визначено, що до освітніх інновацій у:

- навчанні належать ті, які якісно покращують мотивацію учасників навчального процесу і вносять зміни у взаємини між учнем і викладачем, перетворюючи їх на партнерські;
- вихованні — ті, що формують в учнів особистісні цінності у контексті із загальнолюдськими;
- управлінні — ті, що створюють умови для прийняття керівником самостійного оперативного й ефективного управлінського рішення.

Однією з таких умов, що сприяє прийняттю керівником ПТНЗ ефективного рішення (наприклад, застосування основ інклюзивної освіти у практиці роботи), є сприйняття наукових засад менеджменту освітніх інновацій. Його мета полягає в реалізації сукупності організаційно-управлінських, соціально-економічних і соціально-культурних цілей, серед яких слід назвати такі:

- Створення якісно нової системи (або технології) управління закладом освіти та єдиного інформаційного поля для учасників навчально-виховного процесу; вироблення системи оцінювання ефективності

діяльності всіх структурних підрозділів закладу освіти; розробка системи контролю та зворотного зв'язку; розробка ринкових механізмів взаємодії суб'єктів педагогічної діяльності; якісна побудова зв'язку в системі «освіта — наука — виробництво» (*організаційно-управлінські цілі*).

- Створення позитивного іміджу закладу освіти; істотне оновлення матеріальних фондів; накопичення бази даних про педагогічні інновації; створення привабливого інвестиційного клімату та здорового конкурентного середовища (*соціально-економічні цілі*).
- Підвищення доходів учасників інноваційного процесу; побудова «відкритої» соціально-педагогічної системи; пріоритетність гуманних відносин між учасниками навчально-виховного процесу; закріплення демократичних засад у всіх сферах діяльності; інтеграція у міжнародний освітній простір; підвищення кваліфікаційного рівня співробітників у міжкурсовий період; підвищення рівня ділової активності членів колективу (*соціально-культурні цілі*).

Досягнення таких цілей забезпечується розв'язанням відповідних завдань менеджменту освітніх інновацій, зміною наукових підходів і принципів в управлінні та застосуванням нових законів і закономірностей.

Ратифікувавши у грудні 2009 року один з найважливіших міжнародних документів у сфері прав людини — Конвенцію ООН про права інвалідів та Факультативний протокол до неї, Україна взяла на себе юридичні зобов'язання щодо виконання основних положень Конвенції. Одним із таких зобов'язань є впровадження інклюзивної освіти на всіх рівнях і приведення національного законодавства у відповідність до основних положень Конвенції. З огляду на це у березні 2011 року Кабінет Міністрів України затвердив Концепцію Загальнодержавної програми «Національний план дій щодо реалізації Конвенції ООН про права інвалідів» на період до 2020 року, а також зобов'язав Міністерство соціальної політики разом з іншими заінтересованими центральними і місцевими органами виконавчої влади розробити та подати Кабінетові Міністрів України проект Закону України «Про Загальнодержавну програму “Національний план дій щодо реалізації Конвенції ООН про права інвалідів” на період до 2020 року».

Як уже наголошувалося вище, у згаданій Концепції, зокрема, зазначається, що «на сьогодні національне законодавство не повною мірою відповідає положенням Конвенції» і що «більшість нормативно-правових актів у сфері захисту та дотримання прав інвалідів прийнята до підписання та ратифікації Конвенції, за умов дотримання принципів медичної моделі інвалідності, згідно з якою проблеми інвалідів розглядаються як такі, що зумовлені їх обмеженими через стан здоров'я фізичними можливостями.

Конвенція містить соціальну модель інвалідності, що передбачає залучення інвалідів до ефективної участі в житті суспільства нарівні з іншими громадянами». Отже, можна стверджувати, що на сьогодні існують усі передумови для змін не лише у законодавстві, але й в освітній практиці, що вимагає нового бачення ролі керівника інклюзивного навчального закладу.

Розвиток лідерських якостей керівника як запорука здійснення змін

Теорія та практика змін свідчить, що у тих випадках, коли національна політика і законодавство відповідають міжнародним стандартам, але це не приводить до позитивних змін, то це, очевидно, є результатом розриву між політичними намірами і готовністю національних освітян виконувати цілі і дотримуватися «духу» відповідних вимог. Ключовим елементом у створенні інклюзивних навчальних закладів професійної освіти є розвиток лідерських якостей керівника навчального закладу, який не лише здійснює управління навчальним закладом у процесі змін, а й вміє залучати до нього, тобто процесу, усіх учасників навчально-виховної діяльності, а також членів місцевих громад.

У XXI ст. керівникам ПТНЗ доводиться очолювати навчальні заклади, які переживають зміни, зумовлені такими основними тенденціями розвитку професійно-технічної освіти, як:

- чітка орієнтація на посилення гнучкості та швидкості реагування на потреби ринку праці, прискорення процесів децентралізації;
- посилена увага до національних стандартів якості, орієнтація на навчання протягом усього життя;
- посилення зв'язків між профтехосвітою та роботодавцями;
- відкритість та партнерство з приватними, державними і недержавними підприємствами, підвищення їхньої ролі у підготовці кваліфікованих робітників;
- багатоканальна система фінансування;
- інформатизація управління професійною освітою.

Функції сучасного керівника ПТНЗ передбачають виконання і задоволення більш різноманітних, ніж раніше, обов'язків та очікувань, — від таких, якими займається заступник директора з навчальної роботи, до таких, які входять до компетенції фінансового менеджера, політика, особи, яка приймає рішення, посередника в кадрових питаннях, експерта з проведення перемовин, а також закупника. Ціла низка міжнародних досліджень підтвер-

джує необхідність відмови від припущення, що хороші вчителі / викладачі стають хорошими керівниками, які здатні у структурований та цілеспрямований спосіб оволодівати знаннями та набувати інноваційного досвіду, що їх вимагає від керівників навчальних закладів глобалізоване суспільство XXI ст. Разом із тим ці ж самі дослідження доводять можливість навчання та розвитку якостей ефективного лідерства.

Нині у багатьох західних країнах до магістерських програм включаються питання розвитку лідерських якостей, а в праці канадських учених Ч. Ф. Веббера та Ш. Скотта «Науково обґрунтований розвиток лідерських якостей: концепція 4 Л» репрезентовано концепцію лідера, який навчається впродовж усього свого життя. Дана концепція виділяє такі підходи до розвитку лідерських якостей, які є важливими у процесі здійснення змін:

- Сприяння високоякісному викладанню та навчанню, іншими словами, забезпечення ефективного навчального лідерства для усіх зацікавлених осіб, включаючи учнів, учителів, технічний персонал, батьків і певною мірою членів місцевої громади. Такий підхід вимагає від керівників знання навчальних програм, форм і методів оцінювання та управління.
- Ефективне лідерство та досягнення життєздатності змін. Це вимагає від сучасних керівників вміння розробляти чітке, цілеспрямоване бачення майбутнього освіти, і навчального закладу зокрема. Ефективне лідерство неможливе без сильного власного відчуття напрямку руху, яке можна поліпшити і посилити у співпраці з іншими зацікавленими особами, а також сформулювати його таким чином, щоб воно було зрозумілим та прийнятним для всіх.
- Потреби керівників у розвитку лідерських якостей змінюються упродовж їхньої кар'єри.
- Керівники можуть вчитися на основі досвіду, що існує у кожному навчальному закладі, включаючи знання, якими володіють викладачі, батьки, учні, інші соціальні партнери.
- Розвиток лідерських якостей ґрунтується на принципах теорії навчання дорослих людей, що визначає перевагу, яку дорослі віддають активному та рефлексивному середовищу з використанням підходів, що дають змогу ефективно вирішувати проблеми.
- Підприємницький характер лідерства, що виражається в обізнаності лідерів з важливими результатами роботи тих, хто розпізнає відмінності у владних стосунках і соціальну несправедливість. Використання цього терміну в ширшому сенсі, без звуження його лише до фінансових міркувань, заохочує до використання інноваційних, нетрадиційних і підприєм-

ницьких практичних підходів, які супроводжуються ефективними діями та критичним мисленням.

- Гнучкість, яка виражається у вмінні задовольнити потреби та очікування різних зацікавлених осіб.

Концепція передбачає чотири головні аспекти впливу на навчальний заклад та місцеві спільноти: професійне лідерство, плюралізм і полікультурність, глобалізація та інформаційно-комунікаційні технології.

Кожен керівник навчального закладу планує його діяльність як у короткострокових, так і в довгострокових перспективах, зокрема і в стратегічній. Своєю чергою, кожен стратегічний план передбачає оцінку та окреслення бачення (так званий SWOT — аналіз) як поточної ситуації, так і майбутнього ідеалу розвитку навчального закладу. Проте для сучасного керівника недостатньо мати власне бачення розвитку навчального закладу — важливого значення набуває і його вміння ділитися своїм баченням з іншими у такий спосіб, щоб це надихало та сприяло досягненню цього ідеального майбутнього. Таким чином, формується модель «спільного лідерства», що передбачає спільне управління та спільну відповідальність у досягненні поставлених цілей.

Згідно з цією моделлю, керівники ПТНЗ делегують «пакети» відповідальності за керівництво навчальним закладом професійної освіти. Створення «команди лідерів» для управління змінами в ПТНЗ, у тому числі й змінами в напрямі інклюзивної освіти, є корисним з точки зору зменшення навантаження на самого керівника, а також, що є ще важливішим, з точки зору сприяння поширенню переконання в тому, що інклюзія — це справа, за яку несуть відповідальність усі працівники та учні ПТНЗ. Існує ще ціла низка заходів, що їх керівник ПТНЗ може ужити задля підтримки інклюзивної освіти. Ці заходи можуть сприяти об'єднанню «спеціальної» і «звичайної» освіти шляхом надання всьому колективові допомоги у переході до їхніх нових ролей та обміні досвідом.

Крім того, керівники ПТНЗ разом з іншими структурами, такими як організації із захисту прав та інтересів та інші недержавні організації, можуть створювати в існуючій учнівській спільноті мережі громадської підтримки. Вони можуть також виховувати почуття поваги до індивідуальних відмінностей, сприяти впровадженню практичної освітньої роботи на базі проведення консультацій, співпраці та адаптації, досягненню цілей інклюзивної освіти, а також підвищувати повноваження педагогів за рахунок надання їм певного рівня автономії та визнання їхніх досягнень.

Іншим важливим чинником започаткування та впровадження змін у навчальному закладі є спільне позитивне лідерство, що виражається у спільній відповідальності за створення позитивної атмосфери навчального

закладу, що базується на спільних інклюзивних цінностях. Саме цінності є основою для розвитку такої організаційної культури, де поважається і враховується внесок кожного члена організації. Проте цей чинник діятиме лише тоді, коли цінності поділяються не лише всіма учасниками навчально-виховного процесу, а й представниками управлінських органів, соціальними партнерами, представниками місцевих громад. Якщо працівники ПТНЗ і органу освіти не підтримуватимуть інклюзію, то просте розподілення лідерських функцій між цими людьми навряд чи виявиться здатним поширювати практику інклюзивної освіти.

Розвиток лідерських якостей має відбуватися у безперервному процесі використання формальних і неформальних можливостей навчання. Для досягнення ефективності професійного розвитку необхідно приділяти увагу як змісту, так і процесу навчання. З точки зору змісту в літературі з навчання дорослих вказується, що теми програм розвитку лідерських якостей мають відповідати умовам, в яких працюють педагоги-лідери та директори ПТНЗ.

Беручи до уваги спектр вимог, які висуваються до лідерів, зміст має бути всеосяжним та таким, що відображає багатогранність викликів, з якими лідери стикаються в сучасному ПТНЗ. Допомогу в навчанні мистецтву бути керівником може надавати практика наставництва, коли новачками опікуються досвідчені колеги. Однак є необхідність залучення експертів до конкретних аспектів навчання, аби гарантувати надання тим, хто навчається, нових знань і навичок. Розвиток якостей лідерства, що покладається лише на навчання на власному досвіді та наставництво з боку колег, без залучення різних експертів, загрожує ризиком «накопичення необізнаності», «набуття застарілих практичних підходів» та поширення неефективної усталеної практики.

Учені довели, що процеси професійного розвитку повинні бути конструктивістськими за природою, і розвиток лідерських якостей не є винятком з цього правила. Перехід від професійного розвитку, що будується на основі «одноразового семінару» або конференції, до більш систематичних, усталених і контекстуально відповідних процесів, включаючи формальні та неформальні програми, користується нині широкою підтримкою. Розвиток лідерських якостей відбувається в ім'я розв'язання проблем, що існують у реальному світі, надання учасникам навчального процесу можливості працювати разом один з іншим та з експертами, сприяння рефлексії та діалогу, полегшення створення та обміну ресурсами, які поліпшують управління ПТНЗ і результати учнів, надання можливості випробовувати на практиці нові навички управління і стратегії лідерства.

Термін «навчальне лідерство» став гаслом, що його багато людей використовують, коли говорять про лідерство взагалі. Важливо також зазначи-

ти, що побічний внесок лідерів у досягнення учнів досягається за рахунок їхнього впливу на чинники, котрі справляють вплив на викладання та навчання. Якщо суть лідерства полягає у визначенні напрямку та впливу у процесі вдосконалення ПТНЗ, то учнівські лідери мають на рівні окремих груп займатися питаннями практики викладання, часу, витраченого на викладання та навчання, а також моніторингу учнівських успіхів. На рівні ж ПТНЗ директори мають скеровувати свій час і ресурси на те, аби чітко визначити місію та цілі ПТНЗ, сприяти співробітництву і професійному навчанню, залучати педагогів до процесу прийняття рішень, а також сприяти розвитку позитивних відносин між ПТНЗ та громадою. У ширшому сенсі лідери в освіті мають сприяти досягненню гармонії між «цілями, програмами, політикою і професійним розвитком».

Одна з причин постійного інтересу до освітнього лідерства може полягати у хвилюючому явищі, коли чимало директорів ПТНЗ не бажають брати на себе відповідальність за моніторинг та підтримку якості викладання у своїх закладах. Можливо, це пов'язано з інтенсивністю інших аспектів директорської роботи, які перешкоджають зосереджувати увагу на освітньому лідерстві. Окрім отримання підтримки у розвитку лідерського потенціалу, лідерам в освіті може бути дуже корисно займатися професійним розвитком.

Важливо зауважити, що форми і функції професійного розвитку в сфері навчального лідерства мають брати до уваги вплив глобалізації, особливо приходу до ПТНЗ великої кількості дітей мігрантів і бажання батьків обирати навчальні заклади професійної освіти, в яких навчатимуться їхні діти.

У той час, коли світові спільноти зазнають суттєвих змін унаслідок того, що етнічні групи пересуваються між національними кордонами і трансформують місцеві та учнівські спільноти, директори ПТНЗ стикаються з проблемою створення сильних і стабільних учнівських середовищ, де всі учні відчувають свою належність і беруть активну участь у житті навчального закладу професійної освіти. Ініціативи, які реалізуються в ПТНЗ і різною мірою полегшують участь в учнівському житті всіх етнічно-культурних груп, частково пов'язано з індивідуалізованою діяльністю директорів ПТНЗ, а також з тим, яким чином її сполучено з концепцією інклюзії. Оскільки «інклюзія» має підтекст, що все ще є предметом дискусій, то існують очевидні можливості та необхідність проведення подальшого вивчення того, як директори ПТНЗ визначають «інклюзію», для того, щоб зусилля, спрямовані на інтеграцію, не зробили невидимою напруженість, з якою пов'язано відмінності.

Доречно наголосити, що деякі директори ПТНЗ визнають важливість етнічно-культурної різноманітності своїх навчальних закладів професійної освіти, а також супутню потребу в інклюзивній культурі ПТНЗ. Вони впевнені, що їхні методи гарантування інклюзії всіх учнів сприяють створенню ста-

лої учнівської спільноти, та стверджують, що різноманітні етнічно-культурні особливості є лише особливостями, а не проблемами. Зростаюча етнічно-культурна розмаїтість України супроводжується певними політичними рішеннями, які підтримують полікультурність, однак реальність полягає в тому, що з огляду на те, що право на проживання в країні надається різним новим групам, перед ПТНЗ постають нові, більш складні питання. Для того, аби досягти створення гармонічної спільноти, учнівським лідерам потрібно зрозуміти характеристики та очікування різних культурних груп в учнівській спільноті і виробити активну стратегію вирішення будь-яких можливих «культурних» конфліктів і непорозумінь, що можуть виникати. Це означає, що для того, аби ефективно задовольняти потреби контексту щодо організації та розвитку інклюзивного навчального середовища, директори ПТНЗ потребують дещо більшого, ніж набір професійних умінь.

Попри намагання використовувати практичні підходи, які виявилися ефективними в інших навчальних закладах професійної освіти (і які вважаються зразковою практикою), вони можуть бути непридатними в інших ПТНЗ. Набагато ефективніше визначити практичні підходи, що відповідають конкретному фізичному та соціальному середовищу. Один зі шляхів підтримки такого кроку полягає в досягненні того, аби організаційні правила і стратегії ПТНЗ не лише відповідали директивам національної політики та вимогам міністерства / управління освіти, а й були структурно відрегульовані та інтегровані таким чином, аби віддзеркалювати особливості етнічних і соціальних норм ПТНЗ.

Існує потреба у постійній переоцінці припущень щодо розмаїтості та практичних підходів, оскільки суспільство швидко змінюється, і на директорів ПТНЗ як освітніх лідерів покладається відповідальність за прийняття рішень, що відображають цінності та переконання учнівської спільноти навчального закладу, яка постійно змінюється. Розмаїтість учнівської спільноти може ґрунтуватися на цінностях інклюзії, участі і поваги задля досягнення спільноти, що відрізняється різноманітністю, яка концептуально поєднана через контекст, лідерство та соціальну справедливість. Отже, директорам ПТНЗ необхідно визначити свій політичний, соціальний та етнічно-культурний контекст і уникати концентрації уваги на якомусь єдиному рішенні в питаннях управління етнічно-культурною розмаїтістю, що може перевантажити управлінську діяльність, внаслідок чого різноманітності обставин приділятиметься недостатньо уваги. Це кидає виклик з точки зору розробки та забезпечення сталості окремих практичних методів досягнення інклюзії в ПТНЗ.

Таким чином, на форму та стиль лідерства у ПТНЗ впливають досвідченість та індивідуальність кожного директора навчального закладу професій-

ної освіти (з точки зору специфічної природи учнівського контексту). Розшифрувати стиль лідерства, що може адаптуватися до динамічного оточення і задовольнити потреби усіх, — складна проблема. На сьогодні можливості підготовки лідерів в освіті до роботи в мультиетнічних контекстах дають різні результати. Курси професійного розвитку та навчання учнівських лідерів і керівників мають охоплювати мультиетнічний вимір, який має рефлексивний характер й підтримується системою наставництва (в самому навчальному закладі та ззовні).

Необхідно досягти розуміння шляхів, якими лідерство концептуалізує та запроваджує спірні поняття інклюзії та різноманітності. Якщо не визначити безліч викликів, з якими стикаються лідери внаслідок змін у суспільстві в різноманітних спільнотах, то це створює директорам ПТНЗ несприятливі умови діяльності в напрямі організації та розвитку інклюзивного навчального середовища. Окрім того, що моральна цінність інклюзії є необхідною вимогою для гарантування справедливості, конче необхідно також, щоб директори ПТНЗ мали достатній простір для розробки стратегій для свого навчального закладу шляхом планування з огляду на контекст, моніторингу їх відповідності, а також переоцінки їх використання в учнівській спільноті, що змінюється.

Міжнародні наукові дослідження виявили, що педагогічні працівники, які відчували підтримку свого постійного навчання і своєї практичної роботи в групі з учнями, виявлялися більш зацікавленими і працювали більш ефективно, аніж ті, хто такої підтримки не мав. Підтримка з боку педагогічних мереж, співпраця між колегами і розширення професійних ролей підвищували ефективність роботи педагогів щодо задоволення потреб учнів. Крім того, вчені виявили, що педагогічні працівники з більш високим відчуттям своєї власної ефективності краще сприймають нові моделі поведінки в групі учнів, а також з більшою імовірністю залишаються в своїй професійній сфері.

Коли педагогічні працівники мають можливості для проведення спільного проблемно-методичного дослідження і пов'язаного з ним навчання, вони можуть також створювати на основі свого досвіду сукупність мудрості і обмінюватись нею. Спільне прийняття рішень є у деяких ПТНЗ одним з чинників реформування навчальної програми і трансформації ролей педагогів. У таких навчальних закладах професійної освіти педагогічним працівникам надається спеціальний час для спільної роботи з планування викладання, проведення спостережень у групах один у іншого, а також обміну зворотним зв'язком. Ці й інші ознаки характеризують спільноти професійного навчання.

Є п'ять ознак такої організаційної структури:

- 1) спільне лідерство, яке спрямоване на надання підтримки;
- 2) колективна творчість;
- 3) спільні цінності й бачення;
- 4) умови, що надають підтримку;
- 5) спільна особиста практика.

У наукових дискусіях про зміни в ПТНЗ і про освітнє лідерство чітко говориться про роль і вплив адміністратора навчального закладу професійної освіти (директора ПТНЗ, іноді — заступників директора) на те, чи відбудуться в навчальному закладі зміни. Здається очевидним, що трансформувати учнівську організацію в спільноту можна лише з дозволу лідерів і за умов активного формування спільноти із всіх працівників ПТНЗ під час підвищення кваліфікації. Такий погляд на директора ПТНЗ, працівники якого складають спільноту професійного навчання, є добрим відправним пунктом у зображенні того, як виглядають такі учнівські спільноти і як директор ПТНЗ сприймає колегіальні взаємовідносини з педагогічними працівниками, коли він розподіляє з ними лідерство, владу і право прийняття рішень.

Доцільно зазначити, що переважна більшість директорів ПТНЗ переконані у своїй компетентності. Інші працівники ПТНЗ підсилюють такі настрої, в результаті чого директорам навчальних закладів професійної освіти стає складно визнавати, що вони самі можуть отримати користь від використання можливостей для підвищення кваліфікації, або визнати динамічний потенціал внеску працівників до процесу прийняття рішень. Крім того, коли позиція директора ПТНЗ є такою домінуючою, працівникам важко пропонувати інші погляди або ідеї щодо підвищення ефективності навчального закладу професійної освіти.

Уявлення про компетентність директорів ПТНЗ у всьому необхідно відкинути на користь їхньої участі у підвищенні власної кваліфікації. Адміністратори разом з педагогічними працівниками також мають навчатися, ставлячи питання, досліджуючи і здійснюючи пошук рішень заради вдосконалення навчальних закладів професійної освіти. Традиційна модель, за якою педагоги навчають, учні навчаються, а адміністратори керують, повністю змінилася. Більше не існує ієрархії того, хто знає більше за інших, а скоріше існує потреба у тому, аби кожний робив свій внесок.

Ці нові стосунки, що створюються між директорами ПТНЗ і педагогічними працівниками, ведуть до спільного й колегіального лідерства в навчальному закладі, де всі зростають у професійному відношенні і навчаються бачити себе.

Учені визначають лідерство директорів ПТНЗ, яке спрямоване на надання підтримки, як один з людських ресурсів, необхідних для перетворення колективу працівників у професійні спільноти на базі навчального закладу професійної освіти. Вони називають цих директорів ПТНЗ «постгероїчними лідерами, які не вважають себе архітекторами ефективності навчального закладу професійної освіти». Також визначаються характерні риси директорів ПТНЗ, які здійснюють перебудову навчального закладу професійної освіти: готовність ділитися повноваженнями, здатність полегшувати роботу колективу, а також уміння брати участь і при цьому не домінувати.

Джерела авторитету, потрібного для лідера, містяться у спільних ідеях, а не у владі, яку надає посада. Для директора також важливо вірити, що педагогічні працівники мають здібність до реагування на потреби учнів і що ця впевненість надає директорам ПТНЗ моральної сили для того, аби зустрічати складні політичні й освітні виклики, що виникають на цьому шляху. Завдання директора ПТНЗ полягає в створенні середовища, в якому педагогічні працівники можуть постійно навчатися; тоді, своєю чергою, завдання керівника органу освіти полягає в тому, аби знайти директорів ПТНЗ і допомогати їм створювати це середовище.

Таким чином, додатковим виміром є керівник педагогічного колективу, який підтримує і стимулює безперервне навчання своїх фахівців. З цього спостереження можна зробити висновок, що лідерів більше не можна розглядати як агентів змін, що здійснюють вплив згори-донизу, або як провідців системи ПТО, — замість цього в лідерах необхідно бачити демократичних педагогічних працівників.

У ПТНЗ інклюзивну спільноту демонструють фахівці, що походять з різних груп, на всіх рівнях, які разом постійно працюють в атмосфері співпраці. Така спільна робота ґрунтується на тому, що називають рефлексивним діалогом, під час якого працівники ведуть розмови про учнів, викладання і навчання, визначаючи при цьому відповідні питання і проблеми. Цю діяльність називають *проблемно-методичним дослідженням* і вважають, що в процесі спільного проведення директорами ПТНЗ й педагогами досліджень народжується спільнота. Проблемно-методичне дослідження допомагає їм подолати розриви, пов'язані з тим, що вони працюють з учнями різних років навчання і викладають різні предмети. Дослідження спонукає педагогів обговорювати, що є важливим, і сприяє розумінню і повазі до роботи інших. Окрім того, проблемно-методичне дослідження допомагає директорам ПТНЗ і педагогічним працівникам створювати зв'язки, які єднують їх разом в особливу групу і долучають до спільної сукупності ідеалів. Іншими словами, проблемно-методичне дослідження допомагає директорам ПТНЗ і педагогічним працівникам стати спільнотою людей, що навчаються.

Учасники таких спільнот навчаються використовувати нові ідеї та інформацію для розв'язання проблем, що надає їм можливість створювати нові умови для учнів. Ключовими чинниками в цьому процесі є спільні цінності й бачення, фізичні, часові й соціальні умови, що спрямовані на надання підтримки, а також спільна особиста практика.

Навчання — найважливіша мета навчальних закладів професійної освіти, місія, яка є їх квінтесенцією. Навчання та пов'язані з ним різноманітні питання також окреслюють проблеми та запитання до учнівських лідерів: хто може навчатися? Чого вони можуть навчитися? Як створювати можливості для навчання? На кого такі можливості необхідно спрямовувати? Відповіді на ці запитання є основними для вирішення проблеми інклюзії в навчальних закладах професійної освіти.

Інклюзивні навчальні заклади професійної освіти не просто «виникають» внаслідок довільних процесів і дій. Скоріше вони, як інклюзивні спільноти для всіх учнів, виникають унаслідок цілеспрямованого лідерства. В ПТНЗ директор має бути ключовим фахівцем, який у процесі змін веде за собою інших.

По мірі того як навчальні заклади професійної освіти стають більш інклюзивними, виникає потреба в директорах, які здатні чітко визначити та сформулювати місію, що охоплює цінності інклюзії та інклюзивну практику; сприяти створенню у закладі атмосфери, в якій всі учасники поділяють усвідомлення, що ПТНЗ виступає за успіх і досягнення всіх учнів; управляти ресурсами та координувати їх використання для виконання навчальної програми й викладання у спосіб, який підтримує інклюзію всіх учнів; здійснювати моніторинг та надавати підтримку розвитку і прогресу кожного учня; слугувати прикладом рефлексивної практики та наглядати за процесом навчання, аби постійно заохочувати й зміцнювати культуру інклюзії всіх членів спільноти, що навчається.

Інклюзія вимагатиме від спеціальних педагогів переосмислювати свою роль, діяти як частина команди, як ресурс, а не головне джерело навчання або послуг. Якщо ми розглядатимемо спеціальну освіту як набір послуг, а не місце, ми зможемо бачити в спеціальних педагогах освітян із особливими навичками, а не освітян, які працюють з «особливими» учнями. Багато спеціальних послуг, що їх надають спеціальні педагоги, можна надавати і в звичайних класах. Не тільки учень отримує потрібні послуги — ці послуги мають місце в природному оточенні, в якому набуті навички матимуть сенс. Інклюзія не означає відмови від спеціальної допомоги й підтримки, яких справді потребують учні з порушеннями. Скоріше вона означає надання цих послуг в більш нормальних умовах, без ізолювання і стигматизації, які зазвичай асоціюються з послугами спеціальної освіти.

Методи навчання і виховання, що їх педагогічні працівники й директори ПТНЗ найчастіше називають важливими для успіху програм інклюзивної освіти, — це ті методи, що їх досвідчені та кваліфіковані педагоги використовують з усіма учнями. Серед них — кооперативне навчання, модифікація навчальних програм, «практичне» викладання, викладання з використанням цілісного мовного підходу, використання однолітків і «приятелів», тематична і багатопредметна навчальна програма, використання парапрофесіоналів / помічників, які працюють разом зі вчителем, а також використання навчальної техніки.

Незалежно від точки зору людини на ступінь або міру інклюзії в навчальному закладі професійної освіти багато директорів ПТНЗ вносять у навчальні плани зміни, внаслідок чого учні з особливими потребами здійснюють навчання упродовж тривалішого часу та з урахуванням особливих навчальних і соціальних потреб, а також створюють можливості для їх участі в усіх сферах життя навчального закладу професійної освіти, таких як клуби, спортивні команди або спеціальні програми. В інклюзивних навчальних закладах професійної освіти увага зосереджується на створенні спільнот, що підтримують навчання та особистісний розвиток. Необхідно визнавати різноманітність у ПТНЗ та сприяти створенню спільноти, відчуття єдності та належності до колективу. Завдяки готовності сприймати індивідуальні відмінності як позитивні характеристики учнів заохочують до того, аби вони ставали активними членами учнівської спільноти.

Створення інклюзивної навчальної спільноти потребує відданості, планування, підготовки та підвищення кваліфікації персоналу. У процесі наближення до створення інклюзивних навчальних спільнот навчальні заклади професійної освіти можуть стикатися з труднощами. Використовуючи виміри навчально-виховного лідерства, директори ПТНЗ, які передбачають і визнають можливість виникнення труднощів, будуть краще підготовлені до надання підтримки колегам, учням та родинам і, таким чином, зможуть зменшити їх тиск. Забезпечуючи навчально-виховне лідерство, директор ПТНЗ підвищує можливість для навчального закладу професійної освіти стати інклюзивним за рахунок створення спільноти людей, які навчаються і в якій всіх учнів цінують як рівноправних членів.

Директор ПТНЗ як лідер часто виконує багато функцій, серед яких — сприяння розумінню та рефлексії, надання знань і навичок, сприяння ефективності та змінам. Виміри навчального лідерства — це визначення місії та інформування про неї; керування процесом виконання навчальної програми та викладання; здійснення нагляду за викладанням або рефлексія щодо нього; моніторинг учнівських успіхів, а також сприяння створенню відповід-

ного навчально-виховного середовища. Усе це створює відповідне підґрунтя для виконання цих ролей таким чином, аби сприяти досягненню інклюзії.

Визначення місії навчального закладу професійної освіти та інформування про неї є однією з найважливіших функцій навчального лідера. Для того, щоб створити інклюзивний навчальний заклад професійної освіти, потрібно, щоб усі зацікавлені особи розмірковували над його місією. Чого намагається досягти ПТНЗ? Яким чином про його цілі інформуються учнівська спільнота і люди за її межами?

Директор ПТНЗ має збирати точки зору та інформацію щодо конфліктів, проблем і викликів, про які повідомляють працівники навчального закладу і які стосуються виконання поточної місії. Необхідно визначити, якою мірою слід досягати відповідності між поточною місією ПТНЗ, індивідуальними переконаннями та цінностями для того, аби сприяти втіленню у життя інклюзивної практики. Спільними зусиллями працівники ПТНЗ мають дійти нового усвідомлення того, де можна впроваджувати інклюзію і як вона здатна змінити місію ПТНЗ.

Цілі, які широко поділяються і мають особисте значення, стимулюють педагогічних працівників до спільних зусиль, спрямованих на виконання навчальним закладом професійної освіти своєї місії. Однакове розуміння місії та її зв'язку з інклюзією підвищує готовність педагогів уживати відповідні дії задля більш ефективного забезпечення потреб учнів і батьків. Якщо директор ПТНЗ втілює в життя спільну місію, в повсякденному житті навчального закладу визнаються принципи справедливості, толерантності, турботи та поваги до інших.

Спільне розуміння місії та кожного з чотирьох вимірів, що залишаються, можна досягти за рахунок активної участі в обговоренні та рефлексії. При цьому може виникнути потреба у взаємодії між окремими особами, командами та педагогічним складом в цілому. Директор ПТНЗ може спрямовувати цю взаємодію або залучати інших до професійного розвитку. Часто можна застосовувати підхід до вирішення проблем, який потребує використання формату прийняття рішень. Наприклад, директор ПТНЗ або особа, відповідальна за підвищення кваліфікації персоналу, може запропонувати три різні сценарії, кожний з яких складається із ситуацій, що стосуються інклюзії, і які є доречними для конкретної учнівської команди або для всього складу педагогічних працівників. Застосування вимірів навчального лідерства до цих сценаріїв створює вагомий підґрунтя для використання цих вимірів у повсякденній діяльності ПТНЗ.

Ефективні директори ПТНЗ намагаються здійснювати управління виконанням навчальної програми та процесом навчання, спрямовуючи свої

зусилля на питання, що пов'язані не тільки з адміністративною діяльністю, а й з освітою. Цього можна досягти шляхом надання знань та інформації, матеріалів і ресурсів, які допомагають у роботі педагогам та іншим членам педагогічного колективу, котрі виконують місію навчального закладу професійної освіти. У випадку інклюзії зростає потреба в роз'ясненні того, як збігаються навчальна програма, практичні підходи до навчання, потреби груп учнів та окремих учнів, а також вимоги нормативних документів.

Для директора ПТНЗ як освітнього лідера це означає необхідність бути обізнаним у поточних навчальних підходах, що використовуються у навчальному закладі та у системі професійно-технічної освіти, а також уміння сформулювати, які підходи сприяють або перешкоджають інклюзії. Багато проблем, пов'язаних з інклюзією, що виникають особливо поміж педагогічними працівниками, стосуються навчальної програми та навчання. Наскільки гнучкими є структура і зміст навчальної програми? Наскільки педагоги уповноважені приймати невідкладні рішення стосовно модифікації навчальної програми або зміни методів викладання? Відповіді на ці запитання зазвичай потребують спільного обговорення за участю педагогічних працівників та керівництва ПТНЗ.

Іноді буває необхідно, хоч і складно, виділити час для обговорення цих питань та перепон, а не зупинятися на тому, що було досягнуто. У відповідь на перепони, які обов'язково виникнуть, директорам ПТНЗ необхідно сприяти розв'язанню проблем та прийняттю рішень. Як засоби, що можуть заохочувати до дебатов та обміну позитивними моделями, а також окреслювати можливі рішення проблем, часто можна використовувати короткі відеофрагменти про інших людей у схожих навчальних ролях та в аналогічних ситуаціях.

Педагогічні працівники — це ті люди, які повсякденно втілюють місію у житті, займаючись з учнями. Тому освітнє лідерство охоплює й розмірковування про навчання або нагляд за ним як за одним із п'яти вимірів. Ця концепція полягає в необхідності роботи з педагогами упродовж певного часу і в різних ситуаціях з питання навичок викладання. Багато директорів ПТНЗ створюють можливості, які дають педагогам змогу проаналізувати свій досвід і поділитися ним з іншими.

Оскільки до ПТНЗ приймають дедалі більше учнів з порушеннями психологічного розвитку, навіть досвідчені педагоги під час навчання учнів часто стикаються з новими та відмінними ситуаціями. При цьому може виникати потреба в інноваційних підходах до викладання, які необхідно цінувати та стимулювати. Випробування альтернативних методів викладання створює можливості для заохочування педагогічних працівників до прийняття рішень, розв'язання проблем та рефлексії. Необхідно заохочувати створення команд для того, аби мати можливості спільно, за участі колег, ухвалювати рішення.

Багато людей можуть виконувати роль «людських ресурсів», які надаватимуть зворотний зв'язок щодо навчання учнів самим педагогом, працівникам допоміжних служб, лідерам команд і запрошеним гостям. Стимулювати професійне зростання та відновлення можна шляхом проведення самооцінки ефективності роботи та визначення цілей. Їх можна заохочувати до обговорення таких важливих питань, як: «У чому мені вдається успішно працювати з усіма учнями? У чому мені не вдається досягати цілей, які я визначив для себе і для учнів? Як я знаходжу час і використовую можливості для роздумів щодо викладання?» Позитивним завершенням зустрічей, у центрі уваги яких є питання викладання, стає робота з визначення цілей або розробки персональних планів дій. Так, доцільно запропонувати відвідування професійно-технічних навчальних закладів, які стали інклюзивними.

У **табл. 2** наведені приклади ситуацій, в яких директори ПТНЗ як навчальні лідери концентрують увагу на поліпшенні результатів роботи учнів за рахунок моніторингу їхнього прогресу.

Таблиця 2

Директор ПТНЗ як лідер в освіті

Функції	Реалізація
Визначення місії та інформування про неї	<ul style="list-style-type: none"> ● Визначити ступінь збігу поточної місії та інклюзивної практики ● Вивчити шляхи, якими інклюзія здатна по-новому сформулювати місію ● Розпізнавати приклади місії в повсякденних діях
Керування процесом виконання навчальної програми та викладання	<ul style="list-style-type: none"> ● З'ясувати, як збігаються навчальна програма, поточна практика навчання, потреби учнів, а також вимоги нормативних документів ● Надавати матеріали та ресурси, які потрібні членам педагогічного колективу ● Обговорювати гнучкість і прийняття педагогічними працівниками рішень щодо навчальної програми та навчання учнів
Здійснення нагляду за викладанням	<ul style="list-style-type: none"> ● Стимулювати впровадження інновацій в навчальну практику ● Сприяти створенню ефективних учнівських команд ● Використовувати визначення цілей та самооцінку ● Ознайомлюватися з роботою навчальних закладів професійної освіти, які демонструють приклади успішної інклюзії
Моніторинг успіхів учнів	<ul style="list-style-type: none"> ● Повідомляти про результати оцінювання ● Пояснювати, яким чином оцінювання використовується для поліпшення викладання ● Обговорювати результати моніторингу груп учнів та окремих учнів
Сприяння створенню навчального клімату	<ul style="list-style-type: none"> ● Поліпшувати навчання і досягнення всіх учнів ● Перерозподіляти персонал і час відповідно до потреб ● Здійснювати моніторинг доступу до ресурсів і позакласних заходів для всіх учнів

Надзвичайно важливим для ефективної організації та розвитку інклюзивного навчального середовища в ПТНЗ є відповіді на такі запитання: яким чином педагоги, учні, батьки та керівники можуть дізнатися, що навчальна програма і навчання учнів є ефективними і що вони забезпечують досягнення цілей і виконання завдань ПТНЗ? Чому навчаються учні? Як вони просуваються вперед в своєму розумінні та досягненнях? Наскільки часто повідомляється про результати оцінювання під час зборів, у бюлетенях або іншими засобами? Моніторинг успіхів учнів передбачає регулярне і систематичне проведення оцінки того, чого вони навчилися, а також використання результатів для оцінювання користі, що приносить виконання цілей ПТНЗ у досягненні місії. Результати також використовуються для внесення змін і поліпшення структури навчальної програми та ефективності навчання учнів.

При впровадженні в ПТНЗ підходів, що базуються на засадах інклюзії, директори мають приділяти увагу моніторингу успіхів осіб з особливими потребами на предмет їх відповідності цілям, що визначені в їхніх індивідуальних навчальних планах. Деякі педагогічні працівники потребують підвищення кваліфікації, аби прийти до спільного розуміння, як моніторинг успіхів груп учнів збігається або відрізняється від моніторингу, де акцент робиться на успіхах окремої особи.

У процесі переходу до оцінювання на основі досягнутих результатів існує чимало можливостей для вивчення змін у практиці оцінювання всіх учнів. До цих змін може входити аналіз того, як оцінка інформації може надавати цінний зворотний зв'язок стосовно учнів з особливими потребами. Директор ПТНЗ може організовувати заходи в невеликих групах, де педагоги, знайомі з навчальною програмою, методами викладання і практикою оцінювання, обговорюють індивідуальний навчальний план якогось уявного учня і аналізують його з точки зору відповідності вимірам навчального лідерства, репрезентованих у цій роботі.

Ефективні директори ПТНЗ сприяють створенню атмосфери, де високо цінуються навчання та досягнення і все робиться для їх поліпшення. Учнівський клімат створюється на основі спільної зацікавленості, турботи та підтримки всіх учнів, включаючи учнів з особливими потребами. Дуже важливо, щоб директори ПТНЗ визначали цілі, часові межі та процедури, спрямовані на здійснення змін і сприяння створенню атмосфери єдності. Для того, щоб інклюзія була успішною та задовольняла потреби учнів, часом необхідно здійснювати гнучкий перерозподіл часу і персоналу. Крім того, директори ПТНЗ мають здійснювати моніторинг усіх учнів з особливим потребами для того, щоб гарантувати їхній доступ до ресурсів (наприклад, до комп'ютерів) або участь в позакласних заходах, сприяючи таким чином розвиткові та сприйняттю всіх учнів.

Отже, ми дійшли висновку, що освітнє лідерство визначається п'ятьма вимірами (див. **табл. 2**):

- 1) визначення місії та інформування про неї;
- 2) керування процесом виконання навчальної програми та навчання учнів;
- 3) здійснення нагляду або рефлексія про викладання;
- 4) моніторинг учнівських успіхів;
- 5) сприяння створенню навчального клімату.

Спроби бути лідером в освіті, виконуючи лише вимоги одного або двох з цих вимірів, є марними і фактично можуть призводити до зворотних результатів. Ефективний директор ПТНЗ, який є освітнім лідером, застосовує всі виміри і використовує їх таким чином, щоб вони підкреслювали та підкріплювали один одного. Переглядаючи місію ПТНЗ та стимулюючи створення навчальної атмосфери, що сприяє успішній інклюзії, можна також переглянути навчальну програму, систему викладання і моніторингу успіхів учнів. Директор ПТНЗ є ключовою особою у створенні можливостей для поліпшення знань і піднесення якості практичної роботи, що веде до успішної інклюзії.

Лідерство для соціальної справедливості може і, мабуть, має походити з багатьох джерел. Розвиток педагогіки соціальної справедливості потребує реальної відданості справі винесення питань неупередженості і справедливості на передову лінію інклюзивної практики, створення критичної учнівської спільноти. Створення такої спільноти вимагає виховання критичної свідомості у педагогічних працівників і керівництва, відданості справі розвитку в учнів комунікативної компетенції, яка ґрунтується на використанні мови демократичних дій та справедливості, а також забезпечення відкритого діалогу під час взаємодії у ПТНЗ та групі учнів. Воно вимагає відданості справі, дбайливого піклування про якість взаємовідносин між учнями та педагогічними працівниками в групі, а також розуміння, що ця робота ніколи не закінчується.



Запитання для самоконтролю

1. Розв'язання яких завдань потребує реалізація інклюзивної моделі освіти?
2. Чим визначається якість навчально-виховного процесу в ПТНЗ?
3. За якої умови більшість дітей з особливостями психофізичного розвитку може навчатися у професійно-технічних навчальних закладах?
4. Назвіть пріоритетні напрями інклюзивної моделі освіти.
5. Хто є суб'єктами менеджменту освітніх інновацій?
6. Що таке освітні інновації?

7. Якими є основні тенденції розвитку професійно-технічної освіти?
8. Назвіть підходи до розвитку лідерських якостей, визначені у концепції «4 Л».
9. У чому полягає суть лідерства?
10. Що впливає на форму та стиль лідерства у ПТНЗ?
11. Яку діяльність називають проблемно-методичним дослідженням?
12. Якою є найважливіша функція навчального лідера?



Закінчити речення

1. Інклюзивна модель освіти охоплює ...
2. Менеджмент освітніх інновацій є ...
3. Об'єктами менеджменту освітніх інновацій є ...
4. Функції сучасного керівника передбачають ...
5. Концепція «4 Л» передбачає чотири головні аспекти впливу на навчальний заклад та місцеві спільноти ...
6. Створення інклюзивної навчальної спільноти потребує ...

2.2. Загальні принципи здійснення адаптацій та модифікацій навчально-виховного процесу у професійно-технічному навчальному закладі

Сутність процесів адаптації та модифікації

Виважене, ефективне навчання приносить користь усім учням, однак для учнів з особливими потребами може стати необхідною додаткова, а іноді і спеціальна підтримка у навчанні, яка допоможе їм брати повноцінну участь у заняттях і реалізовувати свій потенціал. Універсальних рецептів тут не існує, особливо коли йдеться про учнів з порушеннями у розвитку.

Щоб досягти успіху та задовольнити різноманітні потреби учнів, зумовлені їхніми здібностями, рівнем розвитку, інтересами та іншими відмінностями, педагогічним працівникам необхідно змінювати методи навчання, навчальне середовище, матеріали тощо. Педагогічні працівники, які досягають успіху в навчанні учнів з особливими навчальними потребами, застосовують різноманітні методи навчання, які змінюються залежно від спеціальних потреб учня. Ці зміни або пристосування до потреб учнів відбуваються через *адаптації або модифікації*.

- **Адаптація** змінює характер навчання, не змінюючи зміст або понятійну сутність навчального завдання. Педагогічний працівник має здійснити адаптацію (обійти перешкоду), надавши учням допомогу в організації подання навчального матеріалу та поясненні його змісту. Це допомагає учням зосередитися на виконанні завдання.
- **Модифікації навчання** змінюють характер навчання, змінюючи зміст або понятійну складність навчального завдання. Наприклад, у тематичному блоці, присвяченому екосистемам, передбачено екскурсію до найближчої річки з відповідними спостереженнями, польовими записами та письмовим звітом. Однак після детального аналізу педагог з'ясував, що половина його учнів пише дуже повільно, а чверть недостатньо володіє навичками спостереження. Оскільки педагог прагне, щоб заняття мотивувало учнів, він вирішує модифікувати ту його частину, що пов'язана з веденням польових записів і написанням звітів. Отже, учні матимуть вибір: або вести польові записи, або робити замальовки. Окрім цього, педагог попросить майстра чи лаборанта зробити відповідні замальовки. Коли учні повернуться до класу, вони теж матимуть вибір: або написати звіт, заснований на їхніх польових записах, або зробити текстівки та опис малюнків, виконаних помічником педагога.
- **Підкріплення / доповнення навчання** — додаткові заняття / завдання можуть бути необхідними, щоб дати учням змогу засвоїти / вивчити навчальний матеріал.

Адаптація навчального процесу

Багато педагогів здійснюють адаптацію навчання, вважаючи, що саме така практика і є хорошим навчанням. Наприклад, педагог може записувати ключові слова крейдою на дошці, зображувати ці слова, вивішувати на стіні графік роботи у класі, щоб допомогти учням організувати свій час, давати їм вербальні підказки під час переходу до іншого виду діяльності тощо. Хоч загальна адаптація навчання може істотно допомогти учням з порушеннями розвитку брати участь у роботі, їм можуть знадобитися більш індивідуалізовані адаптація та модифікації.

Адаптація дає педагогові змогу розширювати обсяги методів навчання, враховувати вікові потреби учнів, їхні інтереси та різноманітність. Адаптація також покликана допомогти окремим учням компенсувати їхні фізичні, інтелектуальні або поведінкові відмінності й труднощі. Педагогічні працівники здійснюють адаптацію, щоб надати учням рівні можливості для участі у процесі навчання.

Види адаптацій

Під час вибору того чи іншого виду адаптації, що має сприяти участі учня в навчальному процесі, слід бути обачним. Не слід використовувати адаптацію, якщо вона не потрібна. Вибір виду адаптації має відбуватися на основі аналізу тих попередніх умов (тобто наявності в учнів певних навичок і вмінь), які необхідні для успішного застосування цього методу навчання.

Існує багато способів, за допомогою яких педагоги можуть здійснювати адаптацію під час навчання. Адаптацію у класі можна організувати в таких сферах:

- **Фізичне середовище** — адаптація змінює середовище (побудова пандусу, пристосування туалетних приміщень, розширення дверей, зміна освітлення, розташування меблів в класній / груповій кімнаті тощо).
- **Навчання** — адаптація змінює процес навчання (спосіб повідомлення педагогом матеріалу; спосіб організації занять учнів, що має на меті залучення дітей до виконання завдань і сприяння їхньому навчанню). *Адаптація навчального плану*: модифікація навчального плану або цілей і завдань, прийнятних для конкретного учня; видозміна завдань; визначення змісту, який необхідно засвоїти, тощо.
- У навчально-виховному процесі педагогічні працівники аналізують відповідність вимог навчальної програми та методів, що використовуються на заняттях, актуальним і потенційним можливостям учня. У такий спосіб досягається ефективність організації навчальної діяльності учнів з особливостями психофізичного розвитку.
- **Вказівки** — адаптація змінює процедури, методи та щоденні заняття, що їх використовує педагогічний працівник.
- **Матеріали** — адаптація полягає у пристосуванні навчальних інструментів і матеріалів до індивідуальних потреб учнів (матеріалами можуть бути книги, роздатковий навчальний матеріал, аркуші із завданнями тощо).

Вибір видів адаптації з урахуванням потреб конкретних учнів

Адаптації та модифікації здійснюються з урахуванням конкретних потреб учня, включаючи:

- **Поведінку**. Адаптацію спрямовано на вирішення проблем, що пов'язані з мотивацією та виконанням встановлених правил і вимог до поведінки. Наприклад, учень з порушенням, пов'язаним із дефіцитом уваги, може потребувати більше можливостей для руху. Педагогічний працівник обирає адаптацію з урахуванням цієї потреби, надаючи учневі часті перерви.

- **Організаційні навички.** Адаптація допомагає учням зосередити увагу на завданні, що виконується. Наприклад, учень, який має труднощі у навчанні, читаючи вголос, губить рядок, який читає. Педагог виконує адаптацію з урахуванням цієї потреби, дозволяючи учневі користуватися лінійкою, яка кладеться під речення, що читає учень. Або ж учневі з порушенням зорового сприйняття важко зосередити увагу на робочих аркушах, які містять багато інформації. Педагог здійснює адаптацію з урахуванням цієї потреби, зменшуючи обсяг інформації в робочих аркушах, і, якщо це необхідно, розділяє сторінку на частини, використовує виділення різних частин на сторінці.
- **Сенсорні потреби.** Адаптація шляхом надання учневі допоміжних засобів (слуховий апарат, окуляри, техніка для комунікації), устаткування і допомоги для того, щоб компенсувати сенсорні порушення. Наприклад, учневі з порушенням слуху відводять робоче місце ближче до педагогічного працівника, подалі від вентиляторів і шумних місць (наприклад, вікна, дверей тощо). Учня з церебральним паралічем, якому важко говорити, вчать користуватися спеціальним електронним пристроєм, який синтезує голос. Його одногрупників також вчать спілкуватися з ним за допомогою даного допоміжного пристрою.

У деяких випадках певні види адаптації задовольняють загальні потреби учнів з порушеннями розвитку. Наприклад, під час навчання учнів, які мають порушення слуху, важливо уникати ситуацій, коли ви стоїте спиною до учня, коли у вас за спиною горить яскраве світло, коли ваш артикуляційний апарат не видно; під час роботи з учнем, який страждає на травматичне ураження мозку з характерним зниженням витривалості та підвищеною втомлюваністю, педагогові, коли це необхідно, слід робити перерви, аби учень відпочив.

Педагогічним працівникам необхідно докласти зусиль, аби залучити батьків / членів родини учня до процесу пошуку ідей стосовно адаптації. Сім'ї учнів з особливостями розвитку часто мають значний досвід здійснення адаптації у себе вдома. Крім участі у створенні індивідуального навчального плану, члени родини можуть пропонувати свої ідеї упродовж усього навчального року. Наприклад, розпитайте членів сім'ї про всі види адаптацій, які вони використовують вдома, залучіть їх до обговорення того, яку допомогу вони можуть надати дитині у процесі вивчення чогось нового. Крім того, коли ви створюєте учневі адаптацію, рекомендується обговорити з батьками, як вони могли б здійснити її вдома.

Що варто взяти до уваги при використанні модифікацій

При застосуванні різних видів адаптації зміст навчання залишається незмінним, а при застосуванні модифікацій він зазвичай змінюється. В окремих випадках використання модифікацій може виявитися необхідним для того, щоб надати конкретному учневі можливість брати участь у заняттях. Модифікації можуть бути виконані шляхом:

- **Скорочення змісту матеріалу**, що його необхідно засвоїти. Учень може брати участь лише в окремих частинах уроку та / або опанувати лише частину змісту навчального матеріалу. Іноді вимоги уроку перевищують можливості учня, однак від нього все ж таки вимагається часткова участь у роботі на уроці. Наприклад, учня з особливостями розумового розвитку можна попросити прочитати спрощений виклад теми, тоді як його однокласникам необхідно прочитати повністю розділ у підручнику.
- **Зниження вимог до участі в роботі**. Учень може виконувати лише частину завдань. У цьому випадку від учня може вимагатися засвоєння всього матеріалу або лише його частини. Наприклад, учня з особливостями фізичного розвитку, які впливають на швидкість його письма, можна попросити виконати лише 10 пунктів замість 20, як це вимагається від решти учнів у класі.

Ми розглянемо, як можна обладнати ПТНЗ для комфортного навчання у ньому учнів з особливими потребами (з порушеннями опорно-рухового апарату, слуху та зору). Сподіваємось, що ця інформація допоможе зробити доступнішими професійно-технічні навчальні заклади, а учні з особливими потребами матимуть змогу навчатися в них разом зі своїми однолітками.

Найважливіше — створити загальну атмосферу. Якщо до такого учня ставитися як до звичайного учня ПТНЗ (з певними особливими потребами), то подібне ставлення передається й іншим педагогічним працівникам та його однокласникам. Учні ПТНЗ надаватимуть посильну допомогу, і учень з особливими потребами почуватиметься вільно, а ставлення однокласників до спеціальних архітектурних умов та обладнання буде більш бережним, і воно довше залишатиметься в доброму стані.

Учня з особливими потребами необхідно залучати до всіх видів діяльності (навчальної та позакласної). При цьому треба сформувати в однокласників ставлення до нього як до рівної їм особи і водночас — як до людини, якій бувають потрібні допомога й підтримка. Цей настрій у групі залежить від педагогічних працівників та адміністрації ПТНЗ.

На думку педагогічних працівників, у яких вже навчаються такі учні, це є головною умовою комфортного навчання у ПТНЗ учнів з особливими потребами.

Адаптації для учнів з порушенням опорно-рухового апарату (учень, який користується інвалідним візком, милицями, тростиною тощо)

До ПТНЗ вступив учень, який користується інвалідним візком, милицями чи просто повільно ходить. Як можна облаштувати будівлю навчального закладу так, щоб учень почував себе комфортно?

Вхід до ПТНЗ

Вхід до будь-якого ПТНЗ досить часто починається зі сходів, що є істотною або навіть нездоланною перешкодою для учнів з порушенням опорно-рухового апарату, які використовують під час пересування інвалідний візок, тростинки, милиці чи інші подібні засоби. Для того, щоб ці учні змогли потрапити до навчального закладу, необхідно продублювати сходи пандусом (див. **рис. 4**).

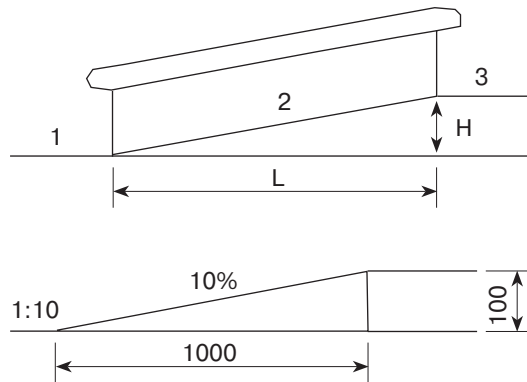


Рис. 4. Будова пандуса

Пандус складається з трьох частин:

- 1 — горизонтальної площини на початку пандуса;
- 2 — похилої поверхні пандуса;
- 3 — горизонтальної площини в кінці пандуса.

Пандус має бути пологим (10 — 12°), щоб учень на візку міг самостійно підійматися і спускатися ним. Щоб цього досягти, необхідно враховувати наступні вимоги: нахил пандуса (співвідношення висоти підйому (H) до довжини проекції похилої ділянки (L) не має перевищувати 12°).

Ширина пандуса має бути не меншою 90 см. Необхідними його атрибутами є бортик, що огорожує, та бильця. Бортик запобігає скочуванню візка. Його висота має бути не меншою, ніж 5 см.

Бильця встановлюються по обидва боки пандуса на висоті 70 і 90 см. Найзручнішими є круглі в перерізі бильця (з діаметром не менше 3 і не більше 5 см). Довжина їх має бути більшою за довжину пандуса на 30 см з кожного боку.

Якщо через особливості архітектури будівлі (наприклад, через вузькі сходи) не можна побудувати правильний пандус, то можна зробити його відкидним. У цьому випадку учням з особливими потребами знадобиться стороння допомога. Ще одна важлива деталь — двері мають відчинятися у протилежний від пандуса бік, щоб учень на візку не скотився униз. Можна обладнати вхід дзвоником, щоб повідомляти про прихід учня охорону чи чергових.

Внутрішній простір ПТНЗ

Уздовж коридорів (по всьому периметру) бажано зробити бильця, щоб учень, який погано ходить, міг рухатися, тримаючись за них.

Ширина дверей має бути не менше 90 — 95 см, інакше людина на візку не проїде. Для того, щоб учень на візочку зміг піднятися на верхні поверхи, у будівлі навчального закладу має бути передбачено хоча б один ліфт (можливо, доступ до нього доведеться обмежити для інших учнів), однак не у всіх ПТНЗ це можна зробити. Тому за можливості слід переносити заняття для груп, у яких навчаються учні з особливими потребами, на перший поверх.

Добрий вихід із ситуації — встановлення на сходах підйомників. Однак і ліфти, і підйомники — дороге обладнання, і поки що не кожний ПТНЗ може собі це дозволити. Ще одним вирішенням проблеми пересування сходами учня з особливими потребами може бути організація чергування старшогрупників, які по черзі допомагатимуть учневі на сходах. Якщо в коридорі є телефон-автомат, то його слід повісити нижче, щоб учень, який користується інвалідним візочком, міг ним скористатися.

Гардероб

У роздягальнях учням з особливими потребами потрібно виділити зону, відокремлену від проходів, і обладнати її бильцями, лавочками і гачками для сумок, одягу тощо. Або ж можна відвести для цього невелику окрему кімнату.

Їдальня

У їдальні варто передбачити окрему непрохідну зону для учнів-інвалідів. Ширину проходів між столами для вільного пересування на інвалідному візку рекомендується збільшити до 1,1 м. Також бажано, щоб столи у їдальні знаходилися недалеко від буфетної стійки. Водночас не варто розміщати учнів з особливими потребами окремо від решти одногрупників.

Бажано, щоб учням з особливими потребами допомагали співробітники їдальні, чергові та ін.

Приміщення туалету

У приміщеннях туалетів варто передбачити одну спеціалізовану туалетну кабінку для учнів з особливими потребами, які мають порушення опорно-рухового апарату, в тому числі і тих, які користуються інвалідними візками. Розміри спеціалізованої кабіни: ширина — не менше 1,65 м, глибина — 1,8 м, ширина дверей — не менше 90 см. У кабіні з одного боку унітазу має бути передбачено вільну площу для розміщення крісла-візка (для забезпечення можливості пересадки з крісла на унітаз). Кабіна має бути оснащена бильцями, підвісними трапеціями тощо. Усі ці елементи треба міцно кріпити.

У туалеті слід бодай одну раковину встановити на висоті 0,8 м від підлоги. Нижній край дзеркала та електричного засобу для сушіння рук, рушник і туалетний папір розміщуються на такій самій висоті.

Спортивний зал

Учні з особливими потребами мають бути залучені і на уроках фізкультури. Вони можуть виконувати посильні вправи і брати участь у різних іграх разом з одногрупниками. Це допоможе їм не відокремлюватися від однолітків і виконувати навчальну програму у більш повному обсязі.

Роздягальню, душову і туалет при фізкультурному залі для учнів, які користуються інвалідними візками, необхідно переобладнати. У душовій кабіні, так само як і в туалеті, одну кабінку необхідно обладнати так, щоб учень з особливими потребами міг нею користуватися (ширина дверей має бути не меншою, ніж 90 см; візок має входити у кабінку повністю). Бажано, щоб у роздягальні усі проходи були не вузькими, ніж 90 см.

Бібліотека

Читальний зал бібліотеки також бажано обладнати для вільного доступу учнів з особливими потребами: частину стійки для видачі книг рекомендується переобладнати до рівня не вище 0,7 м.

Книги, що знаходяться у відкритому доступі, і картотеку бажано розмістити у межах зони досяжності (простягнутої руки) людини на візку, тобто не вище 1,2 м за ширини проходу біля стелажів чи картотеки не менше 1,1 м.

Навчальні приміщення

Важливо врахувати, що учням з особливими потребами необхідний додатковий простір для вільного пересування. Мінімальний розмір зони учнівського місця для учня на візку (з урахуванням розвороту візка) — 150 × 150 см. Біля столу варто передбачити додатковий простір для збе-

рігання інвалідного візка (якщо учень пересідає з нього за стіл), милиць, тростинки тощо.

Ширина проходу між рядами столів у класі (майстерні) має бути не менше 90 см. Такої ж ширини мають бути вхідні двері без порогу. Бажано залишити вільним прохід біля дошки, щоб учень на інвалідному візку або на милицях міг вільно пересуватися вздовж неї. Дошку слід повісити нижче.

Якщо заняття відбуваються у класі (майстерні), де дошка або якесь обладнання знаходяться на підвищенні, його необхідно обладнати з'їздом (наприклад, покласти і закріпити похилу дошку).

Адаптації для дитини з порушеннями зору

Коли до ПТНЗ приходять учень зі зниженим зором, слід пам'ятати, що він відчуватиме труднощі в орієнтації у просторі. Тому для комфортного перебування у навчальному закладі йому необхідна відповідна допомога.

На початку навчального року з таким учнем потрібно обійти приміщення ПТНЗ (влаштувати екскурсію) для того, щоб він запам'ятав місцезнаходження кабінетів і приміщень, якими він користуватиметься (класів, майстерень, їдальні тощо). Якщо місцезнаходження цих приміщень зміниться, потрібно буде ще кілька разів пройти за новим маршрутом.

Вхід до школи

Крайні сходинки при вході до навчального закладу необхідно пофарбувати у контрастні кольори, щоб учень зі зниженим зором мав змогу орієнтуватися на них. Обов'язково потрібні бильця по обидва боки сходів на висоті 70 і 90 см. Найзручнішими є круглі в перерізі бильця діаметром не менше 3 — 5 см. Довжина бильця має бути більшою за довжину сходів на 30 см з кожного боку. Двері також краще зробити контрастного кольору. Якщо вони скляні, то на них яскравою фарбою потрібно позначити частини, які відчиняються.

Внутрішній простір ПТНЗ

Уздовж коридорів (по всьому периметру) можна зробити бильця, щоб учень з порушеннями зору міг орієнтуватися у приміщенні ПТНЗ, тримаючись за них. Ще один спосіб полегшити орієнтацію — використати різноманітне рельєфне покриття підлоги, коли зі зміною напрямку змінюється і рельєф підлоги. Це можуть бути кахель чи килимові доріжки різної текстури.

Сходи всередині ПТНЗ, як і при вході, потрібно пофарбувати у яскраві контрастні кольори і обладнати бильцями.

Окрім цього, можна організувати чергування учнів, які по черзі супроводжуватимуть учня з особливими потребами сходами. Бажано, щоб таблич-

ки на кабінетах були написані великим шрифтом контрастних кольорів (або шрифтом Брайля).

Гардероб

У гардеробах для учнів з порушеним зором потрібно виокремити зону осторонь від проходів і обладнати її бильцями, лавками, полицками і гачками для сумок, одягу тощо. Бажано, щоб цією зоною користувалися лише ці учні. Необхідно кілька разів провести учня до цього місця, щоб він його запам'ятав.

Їдальня

В їдальні у учня з порушеним зором має бути своє постійне місце, яким користуватиметься лише він. Бажано також, щоб це місце знаходилося близько до буфетної стійки. Водночас не варто, щоб учні з особливими потребами сиділи в їдальні окремо від решти одногрупників. Було б добре, якби таким учням допомагали працівники їдальні або чергові.

Навчальні приміщення

Для створення доступного і комфортного середовища в класах (майстернях тощо) рекомендується обладнати індивідуальні учнівські місця та виділити їх рельєфною фактурою поверхні підлоги або килимовим покриттям.

Необхідно звернути увагу на освітлення робочого місця такого учня. Написане на дошці слід завжди озвучувати для того, щоб учень міг отримати повну інформацію. Парта учня зі зниженим зором має розташовуватися в місці, яке визначить офтальмолог (це не завжди перший ряд). Коли використовується лекційна форма занять, такому учневі доцільно дозволити користуватися диктофоном — це його спосіб конспектувати.

Бажано, щоб посібники, які використовуються на різних уроках, були не лише наочними, а й рельєфними чи зі збільшеним шрифтом.

Адаптації для дитини з порушенням слуху

Головна проблема для таких учнів — отримання інформації в тому ж обсязі, що й решта учнів. Найкраще, аби учням цієї категорії у ПТНЗ допомагали навчатися сурдопедагоги чи сурдоперекладачі. Але, ймовірно, до ПТНЗ прийде учень, який вже володіє навичками спілкування: може говорити, трохи чути і читати по вустах. Перед тим, як почати його навчати, з'ясуйте, якими навичками він володіє і як краще організувати його навчальний процес і спілкування з однолітками.

Спілкуючись із учнями з порушеннями слуху, потрібно говорити дуже чітко (однак не кричати) і не забувати дублювати сказане (письмово чи пере-

фразовуючи інформацію), особливо якщо справа стосується термінів, прав, інструкцій тощо. Навчальні фільми за можливості мають супроводжуватися субтитрами.

Для того, щоб учні з порушеннями слуху краще орієнтувалися, у класі (майстернях) варто встановити сигнальні лампочки, що сповіщатимуть про початок і кінець уроку. Такого учня краще посадити за першу парту. Місця для тих, чий слух знижений значною мірою, можуть бути обладнані електроакустичними приладами та індивідуальними навушниками.

Загальні рекомендації щодо облаштування території школи

Для безпеки і можливості для учнів з особливими потребами рухатися територією ПТНЗ без перешкод варто особливо подбати про рівне асфальтоване покриття пішохідних доріжок, а невеликі перепади рівнів слід вирівняти. Ребра решіток на пішохідних доріжках мають розміщуватися перпендикулярно напрямку руху і на відстані одне від іншого не більше ніж на 1,3 см. У кількох місцях з бордюрного каменю тротуару має бути спеціальний з'їзд з нахилом (як у пандуса — не більше 1:10 і завширшки не менше 90 см).

Учнів із повною або частковою втратою зору необхідно провести територією, щоб вони запам'ятали маршрут і перешкоди.

Про перешкоду, перехід тощо можуть попереджати різноманітні фактури поверхневого шару покриття доріжок і тротуарів, рельєфні смуги, яскраві контрастні кольори. Оптимальними для маркування вважаються яскраво-жовтий, яскраво-помаранчевий та яскраво-червоний кольори.



Запитання для самоконтролю

1. Що дає педагогові адаптація навчального процесу?
2. Які є види адаптації?
3. Назвіть види адаптації з урахуванням потреб конкретних учнів.
4. Що варто взяти до уваги при використанні модифікацій навчання?
5. Яким шляхом можуть бути виконані модифікації навчання?
6. Як можна обладнати ПТНЗ для комфортного навчання у ній учнів з особливими потребами (з порушеннями опорно-рухового апарату, слуху та зору)?
7. Яким чином відбувається адаптація учнів з порушенням опорно-рухового апарату (учень, який користується інвалідним візком, милицями, тростиною тощо)?
8. Яким чином відбувається адаптація дитини з порушеннями зору?
9. Яким чином відбувається адаптація дитини з порушеннями слуху?



Закінчити речення

1. Адаптація — змінює ...
2. Модифікації навчання — модифікації змінюють ...
3. Підкріплення / доповнення навчання — додаткові заняття / завдання ...
4. Адаптацію у класі можна організувати в таких сферах ...
5. Адаптації та модифікації здійснюються з урахуванням конкретних потреб учня, включаючи ...

2.3. Застосування стратегій співпраці в умовах упровадження інклюзивних підходів

*Якщо всі рухаються вперед разом,
то успіх не змусить на себе довго чекати.*

Генрі Форд

Професійно-технічні навчальні заклади, які розробляють та впроваджують інклюзивне навчальне середовище, вважають різноманітність своїм цінним надбанням, що примножує соціальний капітал та збагачує спільноту учнів. Такі заклади надають великого значення демократичним процесам представництва і співпраці, які відкривають шлях до розуміння й інтеграції різних поглядів щодо вироблення інноваційних рішень у відповідь на унікальні виклики навчального закладу. Істинна співпраця можлива в середовищі, де педагоги співпрацюють один з одним та з представниками ширшої громади: обмірковують, аналізують, обговорюють, використовуючи весь потенціал колективного знання, та розробляють нові практики викладання. У практиці навчального закладу принцип представництва означає, що голос кожного учасника навчально-виховного процесу та його чи її погляди мають велику цінність та значення для формування єдиного розуміння. Тому для керівника навчального закладу важливо використовувати такі способи співпраці, які дають змогу залучати до цього процесу вчителів, майстрів виробничого навчання, батьків, самих учнів, допоміжний персонал, соціальних партнерів та представників місцевої громади.

Спільнота фахівців, що навчається

Як засвідчують практика та численні наукові дослідження, існує безперечний зв'язок між якістю викладання та навчальними досягненнями учнів. Зокрема, експерти ОЕСР (2005) зазначають, що «не існує єдиного універ-

сального набору професійних якостей та методів педагогічної діяльності, який був би ефективним для роботи з будь-яким контингентом учнів та у будь-якому навчальному середовищі. Цей факт стає ще очевиднішим, якщо взяти до уваги численні істотні відмінності в ключових аспектах організації навчання в різних країнах».

В умовах інклюзивного навчального закладу удосконалення роботи педагогів стає передумовою успішного впровадження інклюзивної освіти. Однак, як свідчать дослідження, збагачення професійних знань і досвіду окремих педагогів є недостатнім для того, щоб забезпечити істотні зміни, необхідні для підвищення загального рівня навчальних показників у межах навчального закладу. Вдосконалення якості навчання для кожного учня потребує змін на рівні *колективного* професійного знання та практики педагогів.

Особливо корисним для покращення якості викладання є програми, орієнтовані на педагогічну співпрацю (ОЕСР, 2005). У процесі співпраці педагоги та керівники аналізують практичне значення нових педагогічних підходів і теоретичних знань щодо характеру навчальної діяльності в умовах інклюзивної освіти. Таким чином, професійне навчання стає спільною справою педагогів і лідерів, постійною і невід’ємною частиною їхнього самовдосконалення. На сьогодні концепція спільноти фахівців, яка навчається, набуває дедалі більшої популярності. Вона описує структуру, що уможливорює співпрацю та веде до виникнення нової культури, де систематичне вивчення фактичних даних і критична рефлексія є нормою і де всі учасники навчально-виховного процесу є його активними співтворцями.

Спільнота фахівців, яка навчається, — це відкрита група людей, які вмотивовані спільною ідеєю навчання і співпрацюють і підтримують один одного та знаходять у межах своєї спільноти і поза нею можливості для спільного аналізу своєї практики та освоєння нових підходів, маючи на меті поліпшувати навчання всіх учнів.

Роль керівників полягає саме у забезпеченні необхідних умов щодо організаційного навчання в межах спільноти фахівців, яка навчається, що, своєю чергою, впливає на роботу педагогів та опосередковано — на результати учнів. Важливу роль у партнерській співпраці у цих професійних спільнотах відіграють також інші фахівці, які забезпечують додаткові послуги для цих учнів.

Характеристики ефективних спільнот фахівців, які навчаються, є такими:

- Спільні цінності і бачення.
- Зосередження на ефективних методах викладання, які дають змогу підвищувати рівень успішності і створювати рівні умови для всіх учнів.
- Високі вимоги та очікування щодо всіх учнів.

- Спільна відповідальність за навчальні результати учнів.
- Атмосфера відкритості, довіри й поваги.
- Розподіл лідерських функцій у межах навчального закладу.
- Внесок з боку фахівців, які забезпечують супровід учнів з особливими потребами, батьків та інших представників місцевих громад.
- Врахування думки учнів, визнання цінності їхніх поглядів та ініціатив.
- Врахування результатів дослідної діяльності для подальшого використання їх у навчальному процесі з метою поліпшення його якості.
- Заохочення професійного навчання, готовності експериментувати та впроваджувати інновації.
- Наявні організаційні структури й ресурси, які використовуються для підтримки співпраці.
- Обмін критичними міркуванням і досвідом щоденної практики.

Для керівника навчального закладу, який розуміє цінність і значення концепції спільноти фахівців, яка навчається, важливо знати і вміти створювати умови, які заохочують таку співпрацю. Одним із прикладів цього може слугувати забезпечення приміщення та розташування меблів таким чином, щоб це заохочувало професійне спілкування, а також передбачення у щоденному розкладі відповідного часу для цього.

Педагогічна рефлексія та спільне обговорення

Українська педагогічна практика все ще тяжіє до роботи в ізолюваності. Проте ідея співпраці в межах спільноти фахівців, яка навчається, передбачає готовність ділитися досвідом і разом вдосконалювати педагогічну практику. В процесі співпраці педагоги діляться власним досвідом, що дозволяє прояснити їхні цінності та переконання, поглибити розуміння професійних питань. Одним із дієвих методів розвитку колективного професійного знання є спостереження за роботою вчителя на занятті. Проте цей метод вимагає взаємної довіри і повинен мати на меті не оцінку діяльності педагога, а лише надання конструктивного зворотного зв'язку. Важливим елементом такого методу є спільна рефлексія та обговорення результатів спостережень, а кінцевою метою — підвищення рівня критичної рефлексії та розширення меж професійного навчання задля покращення якості викладання і показників учнівської успішності.

Останніми роками в Україні вже сформувався чітке розуміння того, що навчальні заклади не можуть функціонувати як ізолювані організації, у відриві від місцевої громади. Інклюзивні навчальні заклади повинні гнучко реагувати на індивідуальні особливі потреби не лише учнів та пе-

дагогів, але й інших членів місцевої громади, високо цінуючи їх внесок у вирішення комплексних питань і, таким чином, примножуючи соціальний капітал навчального закладу.

Співпраця з місцевою громадою є ще одним обов'язком сучасного керівника, зумовленим низкою причин. Насамперед ресурси місцевої громади — це потужний ресурс, який дає змогу вислухати різні погляди на проблему та знайти нестандартні шляхи її розв'язання. Існує чимало можливостей для співпраці професійно-технічного навчального закладу з іншими організаціями, в тому числі із загальноосвітніми навчальними закладами, комерційними компаніями, університетами, міліцією, закладами охорони здоров'я та іншими державними й недержавними організаціями. Тенденцію залучення до співпраці ширшого кола фахівців інших галузей викликано потребою в обміні професійними знаннями та участі у дослідженнях, що мають на меті покращення якості навчання. До таких фахівців можна віднести спеціальних педагогів, лікарів-практиків, психологів, логопедів, реабілітологів, викладачів вищих навчальних закладів освіти, соціальних працівників. Часто такі працівники відіграють роль «зовнішнього друга», який може відкрито та об'єктивно надати зворотний зв'язок щодо досвіду навчального закладу. Роль «зовнішнього друга» також описується у наступному розділі, де йдеться про самооцінку навчального закладу щодо критеріїв його інклюзивності.

Для забезпечення ефективної співпраці між працівниками ПТНЗ та іншими фахівцями керівникові потрібно добре володіти комунікативною компетенцією, виявляти бажання слухати та розуміти думку співрозмовника, визнаючи при цьому компетентність усіх фахівців у їхніх галузях. Керівникові ПТНЗ слід пам'ятати, що максимальна користь від співпраці різних фахівців досягається тоді, коли вони намагаються зрозуміти характер діяльності своїх колег та з повагою ставляться до їхньої кваліфікації та досвіду, критично вивчають проблему перед тим, як ухвалювати рішення, а також беруть на себе колективну відповідальність за ці рішення. У кінцевому підсумку така співпраця принесе цілу низку переваг:

- вищий рівень підтримки й ресурсного забезпечення роботи навчального закладу;
- можливість залучення фахівців вузької спеціальності;
- краще розуміння потреб і пріоритетних завдань місцевої громади та інших соціальних партнерів;
- створення умов для навчального стажування та подальшого працевлаштування учнів;
- зміцнення співпраці та залучення до неї інших місцевих організацій.

На додаток до співпраці з фахівцями та педагогами ПТНЗ в інклюзивному класі можуть працювати інші дорослі — асистенти педагогів, волонтери та члени родини. На сьогодні Міністерством освіти і науки, молоді та спорту України ведеться робота з розроблення посадових обов'язків асистентів педагога, які працюють в інклюзивному класі. Керівникові ПТНЗ важливо розуміти роль асистентів педагога, щоб сприяти співпраці між педагогами та в цілому покращувати якість навчального процесу. Важливо зазначити, що роль асистента педагога — не лише допомагати конкретним учням, які мають ті чи інші потреби, а й забезпечувати допомогу педагогові у роботі зі всіма учнями. Таким чином, саме педагог зможе ефективно розподілити свій час та інші ресурси, надаючи додаткову допомогу учням з особливими освітніми потребами.

Ефективна робота з асистентом педагога — це передусім ефективна співпраця з членом педагогічного колективу інклюзивного ПТНЗ. Тому у налагодженні такої співпраці педагог має дотримуватись тих самих принципів, на яких ґрунтується спільна робота з будь-яким іншим працівником навчальної спільноти. Така співпраця має передбачати:

- обговорення поглядів усіх сторін (зокрема, педагога, учня, асистента педагога, інших педагогічних працівників);
- визнання значення участі кожного з них;
- повагу до відмінностей;
- спільну відповідальність;
- чітку спрямованість на досягнення учнем успішного результату;
- чітко визначені вимоги до залучення;
- критичну рефлексію та аналіз практики.

На етапі формулювання завдань чи визначення ролі асистента педагога спершу корисно зібрати дані та визначити на їх основі ті види підтримки, які необхідні у вашій конкретній ситуації. Під час командного обговорення необхідно поділитися цими даними й власними міркуваннями з колегами та спільно проаналізувати їх для виявлення пріоритетних потреб. Слід планувати регулярні зустрічі, аналізувати та обговорювати дані, вивчати будь-які питання, що виникають на шляху до намічених цілей. Нижче наведено список контрольних питань, які стануть у пригоді під час налагодження співпраці з асистентом педагога та іншими працівниками з числа допоміжного персоналу:

- Чи провів я критичну рефлексію для аналізу даних, що їх було зібрано у моєму класі, і чи використав їх для визначення конкретних ділянок роботи, де необхідна підтримка асистента педагога?
- Чи обговорив я свої висновки з колегою та чи врахував усі його ідеї та пропозиції?

- Чи обговорив я з асистентом певні ділянки роботи та його функції з надання підтримки в атмосфері відкритості і співпраці?
- Чи переконався я в тому, що асистент повністю ознайомлений з відповідними положеннями навчального закладу?
- Чи надав я асистентові вичерпний опис його завдань (зокрема, що він може робити і чого йому робити не можна)?
- Чи пояснив я асистентові спосіб виконання доручених йому завдань?
- Чи пересвідчився я в тому, що асистент повністю розуміє свої завдання та має необхідну підготовку?
- Чи буду я або хтось інший спостерігати за роботою асистента? Якщо так, то коли?
- Чи обговорив я з асистентом питання конфіденційності та етики?
- Чи складено план роботи із зазначенням відповідальних осіб і термінів виконання?
- Чи передбачено час для того, щоб асистент міг поспілкуватися зі мною після завершення роботи з метою обговорення висновків з рефлексії отриманих даних та поточної роботи?
- Чи було проведено знайомство асистента із педагогічним персоналом навчального закладу і чи був асистент представлений учням класу із роз'ясненням його (її) функцій, повноважень?

Розглядаючи ефективну співпрацю з фахівцями інших галузей, асистентами педагогів як передумову успішної інклюзії у ПТНЗ, керівникові слід також не забувати про значення співпраці із самими учнями. Саме робота з ними та інтерес до їхньої точки зору є фундаментальним аспектом діяльності інклюзивного ПТНЗ, де вся багатоманітність їхніх знань та ідей цінується та приймається з повагою. Останнім часом врахування голосу учнів визнається багатьма науковцями як чинник поліпшення їх успішності та зменшення кількості учнів, які кидають своє навчання та здійснення інституційних змін. Саме учні можуть найкраще висловити свої проблеми й міркування стосовно навчального процесу, тому співпраця з ними — це насамперед надання їм можливості заявити про свої цінності, плани, занепокоєння та проблеми, бачення свого майбутнього. Коли учні безпосередньо залучені до планування й реалізації навчального процесу, тоді з'являється справжнє відчуття співпраці, і така співпраця має стати обов'язковою складовою інклюзивного навчання.

Коли йдеться про роль керівника в організації співпраці на різних рівнях, то наголошується на ролі командного підходу у роботі інклюзивного ПТНЗ, який базується на таких принципах:

- команди мають чітко визначені цілі;
- у командах чітко визначено ролі учасників;

- команди використовують принципи ефективного спілкування;
- команди використовують структурований підхід до вирішення проблем і прийняття рішень;
- команди володіють стратегіями для розв'язання конфліктів.

Із практик діяльності інклюзивних навчальних закладів можна виділити три типи команд: *багатопредметні*, *міжпредметні* та *транспредметні*. Порівняльну характеристику цих типів наведено у **табл. 3**.

Таблиця 3

Порівняльні характеристики типів команд

Показники	Типи команд		
	Багатопредметні	Міжпредметні	Транспредметні
Оцінка розвитку та навчальних досягнень учня	Окремі оцінки від окремих членів команди	Окремі оцінки від окремих членів команди	Члени команди здійснюють комплексну оцінку розвитку
Розроблення індивідуальної навчальної програми	Члени команди розробляють окремі програми в рамках своєї дисципліни	Члени команди діляться один з іншим своїми розробленими програмами	Члени команди спільно розробляють навчальну програму, базуючись на пріоритетах та потребах учня із залученням його сім'ї
Реалізація індивідуальної навчальної програми	Члени команди реалізують частину програми, яка стосується їхньої компетенції	Члени команди реалізують свою частину програми і за можливості також інші частини програми	Для реалізації навчальної програм визначається основний постачальник послуг
Забезпечення зв'язків	Неформальні зв'язки	Періодичні зустрічі команди з питань окремих учнів. Члени команди відповідають за обмін інформацією між собою	Регулярні зустрічі команди, у ході яких відбувається постійний обмін інформацією, знаннями та навичками
Визначальна філософія	Розуміння важливості внеску з боку фахівців інших галузей	Готовність і здатність розроблення послуг, обмін ними та відповідальність за них в рамках загальної навчальної програми	Зобов'язання навчати, навчатися і спільно працювати в рамках міжпредметного навчання
Підвищення кваліфікації персоналу	Окремі оцінки від окремих членів команди	Окремі оцінки від окремих членів команди	Невід'ємний компонент зустрічей команди для засвоєння знань, що виходять за рамки власної дисципліни, та розвитку команди

**Запитання для самоконтролю**

1. Де є можливою істинна співпраця в навчальному середовищі?
2. Які способи співпраці важливо використовувати для керівника навчального закладу?
3. У чому полягає суть концепції спільноти фахівців, яка навчається?
4. Назвіть характеристики ефективних спільнот, які навчаються.
5. Що таке ресурси місцевої громади?
6. Що потрібно керівникові для забезпечення ефективної співпраці між працівниками навчального закладу та іншими фахівцями?
7. Що є фундаментальним аспектом діяльності інклюзивного навчального закладу?
8. На яких принципах базується командний підхід у роботі інклюзивного навчального закладу?
9. Порівняйте три типи команд інклюзивних навчальних закладів.

**Закінчити речення**

1. Не існує єдиного універсального набору професійних якостей ...
2. Спільнота фахівців, яка навчається, — це відкрита група людей ...
3. Роль керівників полягає у забезпеченні ...
4. Ідея співпраці в межах спільноти фахівців, яка навчається, передбачає ...
5. Спеціальні педагоги, лікарі-практики, психологи, логопеди, реабілітологи, викладачі вищих навчальних закладів освіти, соціальні працівники та інші часто відіграють роль «зовнішнього друга», який ...
6. Ефективна робота з асистентом педагога — це ...
7. Із практик діяльності інклюзивних навчальних закладів можна виділити три типи команд ...

**Рекомендована література**

1. Дятленко Н. Оцінка впливу інклюзивної моделі освіти на учасників проекту / Н. Дятленко, Н. Софій, Ю. Кавун. — К.: Всеукр. фонд «Крок за кроком», 2005. — 11 с.
2. Єфімова С. М. Вивчення стану готовності педагога до інтегрованого навчання дітей з особливими потребами в умовах загальноосвітнього навчального закладу / С. М. Єфімова // Наук. зап. Ін-ту психології АПН України ім. Г. С. Костюка. — К., 2005. — Вип. 26. — С. 55 — 58.
3. Загальна Декларація ООН про права людини, прийнята Генеральною Асамблеєю ООН 10 грудня 1948 року.

4. Закон України № 2442-VI від 06.07.2010 р. «Про внесення змін до законодавчих актів з питань загальної середньої та дошкільної освіти (щодо організації навчально-виховного процесу)».
5. Инклюзивное образование: Политика, содержание и сравнительные перспективы / Под ред. Ф. Армстронга, Д. Армстронга, Л. Бартон. — Лондон, 2000. — 78 с.
6. *Калашнікова С. А.* Освітня парадигма професіоналізації управління на засадах лідерства: Моногр. / С. А. Калашнікова; Київ. ун-т ім. Б. Грінченка. — К.: Київ. ун-т ім. Б. Грінченка, 2010. — 390 с.
7. *Калашнікова С. А.* Сутність лідерства як вищого еволюційного рівня управління / С. А. Калашнікова // Наука і освіта: Наук.-практ. журн. Півд. наук. центру АПН України. — 2010. — № 4 / 5 LXXXII. — С. 101 — 106.
8. *Ковальчук В. І.* Проблеми управлінського лідерства в професійно-технічній освіті / В. І. Ковальчук // Вісн. післядиплом. освіти: Зб. наук. праць / Голов. ред. В. В. Олійник. — К.: Геопринт, 2009. — Вип. 11, ч. 1. — С. 101 — 111.
9. *Колупаєва А. А.* Інклюзивна освіта: реалії та перспективи: Моногр. / А. А. Колупаєва. — К.: Самміт-Книга, 2009. — 272 с.
10. Лідерство й організаційна поведінка: Посібник для керівників професійно-технічних навчальних закладів / Упоряд. В. В. Крашевський, І. М. Добко. — К.: Арт Економі, 2010. — 88 с.
11. *Лорман Т.* Інклюзивна освіта: Підтримка розмаїття у класі: Практич. посібник / Т. Лорман, Дж. Деппелер, Д. Харві; Пер. з англ. — К.: СПД-ФО Парашин І. С., 2010. — 296 с.
12. *Найда Ю.* Інклюзія: освіта, навчання, заклад освіти / Ю. Найда, М. Ворон // Профтехосвіта. — 2010. — № 6 (18). — С. 31 — 33.
13. Національна доктрина розвитку освіти в Україні у XXI столітті // Програма підтримки вироблення стратегії реформування освіти: Міжнар. фонд «Відродження». — К., 2001.
14. Постанова Кабінету Міністрів України № 495 від 13.04.2011 р. «Про затвердження Державної цільової програми розвитку професійно-технічної освіти на 2011 — 2015 роки».
15. *Сергеєва Л. М.* Лідерство в управлінні професійно-технічним навчальним закладом: Навч.-метод. посібник / Л. М. Сергеєва. — К.: Арт Економі, 2011. — 144 с.
16. *Сергеєва Л. М.* Формування особистості керівника-лідера для сучасного професійно-технічного навчального закладу / Л. М. Сергеєва // Вісн. післядиплом. освіти: Зб. наук. праць / Голов. ред. В. В. Олійник. — К.: Геопринт, 2011. — № 3 (16). — С. 135 — 141.

Розділ III

Моніторинг діяльності професійно-технічного навчального закладу в умовах упровадження інклюзивних підходів

У цьому розділі наведено практичні матеріали та рекомендації щодо планування дій при створенні та розвитку у професійно-технічних навчальних закладах інклюзивного навчального середовища для всіх учасників навчального процесу. Ці дані можуть також надати ПТНЗ істотну допомогу у самостійній розробці кроків, що ведуть до створення інклюзивного професійного навчального середовища.

3.1. «Індекс інклюзії» як інструмент визначення пріоритетів для розроблення планів розвитку професійно-технічних навчальних закладів на засадах упровадження інклюзивних підходів

«Індекс інклюзії» — це набір практичних матеріалів, які використовуються при створенні планів інклюзивного розвитку на основі результатів самооцінки діяльності навчального закладу. Перша версія «Індексу інклюзії» розроблялася протягом трьох років професором університету Манчестера М. Ейнскоу та професором університету Християнської церкви Кентербері Т. Бутом. Ця робота відбувалася за участю групи британських педагогів, батьків, працівників управлінь освіти, учених і представників громадських організацій інвалідів, які мають значний досвід розвитку навчальних закладів у напрямі включення всіх дітей в освітній процес. Досягнуті висновки пройшли перевірку в шести навчальних закладах Англії й були опубліковані в березні 2000 року центром досліджень інклюзивної освіти (Centre for Studies on Inclusive Education), Велика Британія.

На сьогодні «Індекс інклюзії» перекладено на 32 мови, такі як арабська, іспанська, китайська, німецька, норвезька, португальська, російська, румунська, угорська, фінська, французька, хінді, шведська. Англomовні матеріали індексу інклюзії використовуються в Австралії, Канаді, Південній Африці та США.

Українську версію «Індексу інклюзії» було адаптовано у 2011 році для використання в умовах дошкільних, загальноосвітніх та професійно-технічних навчальних закладів. Створення української версії «Індексу інклюзії» стало можливим завдяки підтримці Освітньої програми Міжнародного фонду «Відродження», програми «Раннє дитинство» Фонду Відкритого суспільства, канадсько-українських проектів «Інклюзивна освіта для дітей з особливими потребами в Україні» та «Децентралізація управління професійним навчанням в Україні». Координатором цієї роботи став Всеукраїнський фонд «Крок за кроком».

Метою використання «Індексу інклюзії» є поліпшення навчальних досягнень для 100 % учнів шляхом використання інклюзивної практики. Це відбувається через процес самооцінювання трьох основних аспектів:

- **Культури** навчального закладу.
- Освітньої **політики** на рівні навчального закладу.
- **Практики**.

Повний цикл використання «Індексу інклюзії» передбачає один рік, проте автори наполегливо рекомендують використовувати його щонайменше протягом двох — трьох років, а в ідеалі запровадити його в постійну практику планування діяльності навчального закладу.

Сьогодні як на міжнародному, так і на національному рівнях немає спільної узгодженої термінології категорії дітей і молоді з інвалідністю та / або особливими освітніми потребами. Так, в українському законодавстві використовуються різні терміни: «діти / люди з порушеннями розумового та / або фізичного розвитку», «діти / люди з інвалідністю», «інваліди», «діти / люди з неповносправністю», «діти / люди з розумовою відсталістю», «особи з особливими потребами», «діти зі спеціальними навчальними потребами», «діти з особливостями психічного й фізичного розвитку» тощо.

Керуючись засадничими принципами соціальної моделі розуміння інвалідності та останніми документами Кабінету Міністрів України, Міністерства освіти і науки, молоді та спорту України у сфері інклюзивного навчання, пропонується до використання термін «діти (учні) з особливими освітніми потребами». Термін — special education needs (SEN) — також широко використовується країнами — учасницями Організації економічного розвитку та співпраці й ураховує дітей, які мають труднощі в навчанні, пов'язані з біологічними / органічними порушеннями психофізичного розвитку, та дітей із соціально вразливих груп.

Важливо зазначити, що в даному посібнику замість терміну «особливі освітні потреби» використовується термін «бар'єри на шляху до навчання

та участі в навчально-виховному процесі». Це, своєю чергою, заохочує навчальні заклади замислитись над визначенням та усуненням бар'єрів, які існують у даному навчальному закладі. Сам процес самооцінювання передбачає не тільки залучення всіх учасників навчально-виховного процесу, включно з батьками та членами місцевої громади, а й адаптацію матеріалів відповідно до умов навчального закладу.

Як уже зазначалось раніше, інклюзію часто співвідносять з учнями, які мають інвалідність, або з тими, в яких є особливі освітні потреби. Даний же посібник розглядає шляхи включення в освітній процес усіх учнів, а не тільки учнів з особливими навчальними потребами. Тобто йдеться про необхідність розробки в ПТНЗ такої стратегії інклюзії, яку буде спрямовано на постійну підтримку й розвиток усіх учнів і дорослих — учасників навчального процесу. Ця стратегія повинна ґрунтуватись на тих уявленнях про інклюзію, які існують у педагогічних працівників, керівників ПТНЗ, учнів, батьків або опікунів, а також інших соціальних партнерів.

Отримана в результаті такої роботи стратегія розвитку дасть можливість детально розглянути всі способи подолання бар'єрів, що стоять на шляху отримання якісної професійної освіти для будь-якого учня ПТНЗ. Таким чином, *стратегія розвитку інклюзії ПТНЗ — це не просто сума якихось пропозицій щодо проведення в ПТНЗ додаткових дій та ініціатив стосовно учнів з особливими освітніми потребами, — у ній розкриваються способи позитивної зміни ПТНЗ відповідно до інклюзивних цінностей.*

Ці позитивні зміни є не тільки альтернативою підвищення успішності учнів — вони повинні сприяти створенню справжніх відносин співробітництва в середовищі учнів і педагогів ПТНЗ. Прийняття й дотримання сформульованих у стратегії розвитку інклюзії цінностей і принципів інклюзії дозволить домогтись сталого поліпшення розвитку в ПТНЗ підходів, характерних для інклюзивної освіти. За такої освіти найбільш значущими є ті способи і методи навчання, за яких учні активно залучені в навчальний процес, а отримання знань і професійних умінь і навичок ґрунтується передусім на власному досвіді учня.

Ключовими концепціями забезпечення інклюзивного підходу до розвитку ПТНЗ є такі: 1) **«інклюзія»**; 2) **«бар'єри на шляху навчання й повноцінної участі в навчально-виховному процесі»**; 3) **«ресурси, спрямовані на підтримку навчання та повноцінної участі в житті ПТНЗ»** та 4) **«підтримка різноманітності»**. Ці концепції є також основними термінами, що застосовуються при плануванні інклюзивного освітнього середовища. Розглянемо їх.

Інклюзія

Існує безліч способів того, як розглядати таку складну концепцію, як інклюзія. «Напрями», «розділи», «індикатори» та «запитання», які використовуються в цьому посібнику, дають можливість розглянути дану концепцію детальніше. Після використання цих матеріалів багато хто виявив, що концепція інклюзії стає для них все більш і більш зрозумілою.

Основні ідеї концепції інклюзії наведено нижче. Інклюзія передбачає зміни. Це безперервний процес навчання та активної участі всіх учнів і дорослих у житті професійно-технічного навчального закладу. Це ідеал, до якого можна прагнути, але якого не можна досягнути повністю.

Отже, інклюзивна освіта включає в себе:

- *Визнання рівної цінності для суспільства всіх учнів і педагогічних працівників.*
- *Підвищення ступеня участі учнів у навчальному процесі та позанавчальних заходах й одночасне зменшення рівня ізольованості частини учнів.*
- *Зміни в політиці навчального закладу, практиці та культурі з метою приведення їх у відповідність до різноманітних потреб учнів, які навчаються в даному навчальному закладі.*
- *Подолання бар'єрів на шляху отримання якісної професійної освіти та соціалізації всіх учнів, а не тільки учнів з інвалідністю та учнів з особливими навчальними потребами.*
- *Аналіз і вивчення спроб подолання бар'єрів і поліпшення доступності навчальних закладів для окремих категорій учнів. Проведення реформ і змін, спрямованих на користь усіх учнів.*
- *Переконання, що відмінності між учнями — це ресурси, що сприяють педагогічному процесові, а не перешкоди, що їх необхідно долати.*
- *Поліпшення ситуації в ПТНЗ в цілому як для учнів, так і для педагогів.*
- *Розвиток партнерських відносин між ПТНЗ і соціальними партнерами.*
- *Визнання того, що інклюзія у професійній освіті — це один з аспектів інклюзії в суспільстві.*

«Повноцінна участь» у концепції інклюзії — це спільне навчання учнів з особливими потребами у навчанні з іншими учнями, співпраця з ними, набуття спільного досвіду. Вона передбачає активне залучення до процесу навчання кожного учня й безумовне прийняття кожного учня таким, яким він / вона є. Інклюзія починається з того, що визнається наявність відмінностей між учнями. Під час розвитку інклюзивного підходу до навчання такі відмінності враховуються і є основою навчального

процесу. За такого підходу можуть також знадобитися істотні зміни у навчальному середовищі.

Отже, інклюзія – це процес, спрямований на перетворення навчальних закладів у такі освітні простори, які стимулюють і підтримують не тільки учнів, а і власних членів трудового колективу. Її спрямовано також на розвиток місцевих громад, які підтримують і високо цінують досягнення кожного члена громади. Навчальні заклади можуть співробітничати з іншими соціальними партнерами з метою поліпшення навчальних і соціальних умов у своїх трудових колективах.

Бар'єри на шляху навчання й повноцінної участі в навчально-виховному процесі

У даному посібнику концепція «бар'єрів на шляху навчання й повноцінної участі в навчально-виховному процесі» є альтернативою концепції «особливих освітніх потреб». Уявлення, що педагогічні труднощі можна подолати через визначення, у кого з учнів є «особливі освітні потреби», є, на наш погляд, надзвичайно обмеженим. Подібне визначення навішує ярлик, через що очікування педагогів стосовно можливостей учнів стають значно нижчими. Воно відволікає увагу від того, які труднощі відчувають ті учні, яких не «позначили» цим ярликом, і від аналізу причин виникнення труднощів у сфері взаємовідносин, культурних відмінностей, навчальних планів, педагогічних методик, освітньої політики навчального закладу. Таке уявлення призводить до того, що значні зусилля тих навчальних закладів, які прагнуть відреагувати на різноманітність учнів, групуючи їх за ознаками наявності «особливих освітніх потреб» або «належності до національних меншин», «обдарованості й талановитості», стають фрагментарними та розрізненими.

Концепція «бар'єрів на шляху навчання й повноцінної участі в навчально-виховному процесі» привертає увагу до того, що необхідно зробити, щоб поліпшити навчання будь-якого учня. Бар'єри можна виявити як в навчальному закладі, так і в місцевій громаді, а також у регіональній або національній політиці. Вони виникають також при взаємодії учнів зі змістом і методами навчання. Усі ці бар'єри можуть зробити навчальний заклад набагато менш доступним для всіх учнів і зменшити ступінь їх участі в житті закладу.

Хоч поняття «особливі освітні потреби» може саме по собі стати бар'єром на шляху розвитку інклюзивних підходів у навчанні, воно все ще залишається частиною культури та освітньої політики в багатьох західноєвропейських країнах, Канаді та США, а також впливає на різні аспекти практики навчання. Це визначення використовується при складанні спеціальних документів: висновків про «особливі освітні потреби» при визначенні індивідуаль-

них труднощів, при визначенні необхідних додаткових ресурсів тощо. Термін «учні з особливими освітніми потребами» використовується також при складанні індивідуальних планів навчання і при наданні тієї інформації, яку навчальні заклади зобов'язані повідомляти у звітах про фінансові витрати на забезпечення «особливих освітніх потреб» своїх учнів.

Починаючи із 2009 року в Україні активізувалася діяльність із приведення існуючого законодавства у відповідність до вимог Конвенції ООН про права інвалідів, в основу якої покладено *соціальну* (а не *медичну*) модель розуміння інвалідності. Ця діяльність, зокрема, привела до того, що в Законі України про загальну середню освіту вперше було запроваджено термін «спеціальні та інклюзивні класи для навчання дітей з особливими освітніми потребами»¹. Термін «діти з особливими освітніми потребами» застосовано також і в Концепції розвитку інклюзивної освіти, затвердженій Міністерством освіти і науки 1 жовтня 2010 року².

У більшості шкіл західноєвропейських країн, Канади та США існує посада «координатор з роботи з учнями з особливими освітніми потребами». На наш погляд, кращими є назви «координатор з педагогічної підтримки» або «координатор з інклюзії». Такі терміни включають у себе більш широке розуміння підтримки, яка надається й об'єднує проведену навчальним закладом роботу, необхідну для учнів, які відчувають труднощі в навчанні, й роботу, яка необхідна всім учням школи.

Перехід до іншого способу осмислення педагогічних труднощів створює безліч проблем, тому іноді доводиться використовувати загальноприйняту термінологію. Однак ті, хто використовує альтернативні концепції, виявляють, що останні приводять до нових можливостей визначення й подолання бар'єрів у навчальних закладах.

Ресурси, спрямовані на підтримку навчання та повноцінної участі в житті ПТНЗ

Мінімізація бар'єрів у процесі навчання й повноцінної участі всіх учнів у житті ПТНЗ включає в себе мобілізацію ресурсів усередині самих навчальних закладів і місцевих громад.

Зазвичай ресурсів виявляється завжди більше, ніж використовується освітніми установами в конкретний момент. Адже ресурси — це не тіль-

¹ Закон України № 2442-VI від 06.07.2010 р. «Про внесення змін до законодавчих актів з питань загальної середньої та дошкільної освіти (щодо організації навчально-виховного процесу)».

² Наказ Міністерства освіти і науки України № 912 від 01.10.2010 р. «Про затвердження Концепції розвитку інклюзивної освіти».

ки гроші. Як і бар'єри, ресурси можна знайти в навчальних закладах серед учнів, батьків або опікунів, у місцевих громадах і серед педагогічних працівників, а також у зміні культури, політики та практики, що застосовується в них. Ресурси учнів, які можуть самостійно спрямовувати власне навчання і підтримувати один іншого, частіше за все використовуються недостатньо, — так, як і потенціал взаємної підтримки членів трудового колективу ПТНЗ. У професійно-технічному навчальному закладі багато знають про те, що заважає навчанню і повноцінній участі учнів у навчальному процесі та житті цього закладу, однак не повною мірою використовують ці знання. Даний посібник допомагає ПТНЗ вирішити проблему, яким чином слід застосовувати такі знання, щоб у подальшому навчальний заклад міг приймати компетентні рішення щодо шляхів свого розвитку.

Нижче наведено перелік запитань, які допомагають з'ясувати існуючий рівень знань про культуру, освітню політику та практику ПТНЗ щодо існуючих бар'єрів і ресурсів:

- Які бар'єри існують на шляху навчання і повноцінної участі кожного учня у житті навчального закладу?
- Хто стикається з цими бар'єрами?
- Як можна мінімізувати ці бар'єри?
- Які існують доступні ресурси на підтримку навчання й участі кожного учня в житті навчального закладу?
- Яким чином можна мобілізувати додаткові ресурси?

Підтримка різноманітності

Коли в навчальному закладі виникають істотні труднощі в навчанні учнів з особливими освітніми потребами, найбільш логічним для надання підтримки таким учням є прийом на роботу додаткових співробітників (асистентів педагогів, індивідуальних помічників, спеціальних педагогів). У посібнику використовується більш широке визначення «підтримки», а саме: *підтримка — це всі дії, спрямовані на посилення спроможності навчальних закладів належним чином реагувати на різноманітність потреб учнів.*

Надання підтримки окремим учням — це лише частина спроби, яка здійснюється навчальним закладом, щоб збільшити участь всіх учнів у процесі навчання й життя ПТНЗ. Підтримка — це також і розробка навчальних планів з урахуванням потреб усіх учнів, і розуміння того, що в них можуть бути різні рівень знань, досвід і спосіб життя, а також взаємодопомога учнів. Якщо всю педагогічну діяльність спрямовано на посилення участі всіх учнів у навчально-виховному процесі, то потреба в індивідуальній підтримці змен-

шується. Підтримка окремих учнів може також привести до збільшення активного самостійного навчання та поліпшення викладання для більш широкої групи осіб. Підтримка — це найважливіша частина педагогічного процесу, і до неї повинні бути залучені всі педагогічні працівники та співробітники навчального закладу. Важливо координувати підтримку окремих учнів чи групи учнів з розробленням навчальних програм і розвитком персоналу.

Соціальна модель інвалідності та труднощів у навчанні

Використання поняття «бар'єри на шляху навчання й повноцінної участі в навчально-виховному процесі» замість «особливих освітніх потреб» — це частина соціальної моделі розуміння інвалідності та труднощів у навчанні. Ця модель є діаметрально протилежною медичній моделі, яка пов'язує труднощі в навчанні з порушеннями розвитку чи інвалідністю учня. Відповідно ж до соціальної моделі, бар'єри на шляху навчання й повноцінної участі можуть бути частиною оточення або виникати в результаті взаємин учнів і соціального контексту їх буття, таких, як люди, що оточують цих учнів, політика, яка проводиться у країні, існуючі установи, культура, соціальні та економічні фактори, що впливають на життя людей у цьому суспільстві.

Так, Конвенція ООН про права інвалідів і Факультативний протокол до неї, затверджені 13 грудня 2006 року й ратифіковані Україною 16 грудня 2009 року, стали одними з найвизначніших міжнародних документів у сфері захисту прав людей з інвалідністю, що закріпили проголошені Організацією Об'єднаних Націй у Загальній декларації прав людини та в міжнародних пактах про права людини права людей з інвалідністю та конкретизували їх, у тому числі і права дітей-інвалідів. У преамбулі Конвенції зазначено, що «інвалідність — це поняття, яке еволюціонує, і що інвалідність є результатом взаємодії, яка відбувається між людьми, які мають порушення здоров'я, і відносницькими та середовищними бар'єрами, і яка заважає їхній повній та ефективній участі в житті суспільства нарівні з іншими», а також що «інваліди продовжують натрапляти на бар'єри на шляху до їхньої участі в житті суспільства як повноправних членів і з порушенням їхніх прав людини в усіх частинах світу»³.

Іншими словами, інвалідність — це бар'єри на шляху повноцінної участі в житті людей з порушеннями здоров'я. Бар'єри виникають у результаті взаємодії хвороби або хронічного захворювання із соціальним оточенням чи дискримінаційними діями, ставленням, культурою, політикою чи практикою, які

³ Закон України № 1767-VI від 16.12.2009 р. «Про ратифікацію Конвенції про права інвалідів і Факультативного протоколу до неї».

виявляються в суспільстві стосовно цієї людини. Порушення здоров'я можна визначити як довгострокове обмеження фізичних, інтелектуальних або сенсорних функцій. Навчальні заклади можуть зробити небагато, щоб подолати подібні порушення, а проте вони можуть значно знизити рівень дискримінації.

Інституційна дискримінація

Інституційна дискримінація є частиною багатьох культур. Вона серйозним чином впливає на сприйняття людей у тому чи іншому суспільстві, а також на те, які способи реагування на цих людей стають соціально прийнятними, включно зі способами добору співробітників при прийомі на роботу. Інституційна дискримінація є значно ширшою від расизму і виявляється в тому, що різні установи-інституції можуть ставити в менш вигідну позицію людей залежно від їхньої статі, інвалідності, класу, національності та сексуальної орієнтації. Інституційна дискримінація створює серйозні бар'єри на шляху повноцінної участі й може негативно позначитись на реалізації права на освіту.

Люди, як правило, краще ознайомлені з проявами расизму і сексизму, тож не завжди розуміють, яким чином вони та установи можуть впливати на виникнення інвалідності. Расизм, сексизм, класова ненависть, гомофобія та дискримінація інвалідів походять з нетерпимості до відмінностей і використання сили для того, щоб створювати та підтримувати нерівність. Перехід навчальних закладів до використання інклюзивних підходів в освіті може бути досить болючим, оскільки їм доведеться розглянути власні дискримінаційні дії щодо тих чи інших груп соціальних меншин.

Структура проведення оцінювання щодо створення та розвитку в ПТНЗ інклюзивного навчального середовища: напрями та розділи

Підходи до створення та розвитку в ПТНЗ інклюзивного навчального середовища розглядаються в рамках трьох взаємопов'язаних аспектів, або трьох напрямів, що відбивають найважливіші шляхи поліпшення ситуації в даному питанні в ПТНЗ, а саме:

- 1) **розвиток організаційної культури;**
- 2) **розвиток освітньої політики на рівні закладу (внутрішні нормативні документи);**
- 3) **запровадження інклюзивної практики в навчальних групах (див. рис. 5).**

На наш погляд, ці напрями задають вектори мислення, спрямованого на реформування ПТНЗ не тільки з точки зору інклюзії, а й у ширшому сенсі.



Рис. 5. Напрями проведення оцінювання створення та розвитку в ПТНЗ інклюзивного навчального середовища

Усі ці напрями є дуже важливими для розвитку інклюзії в навчальному закладі. Усім їм необхідно приділяти пильну увагу у будь-якому плані реформ і змін у напрямі інклюзії, які проводяться в ПТНЗ. Тим не менш аспект «розвиток організаційної культури» є, на наш погляд, визначальним, бо та увага, яка приділяється потенціалові позитивного чи негативного впливу культури навчального закладу на характер і динаміку реформ професійного навчання, є абсолютно недостатньою. Культура навчального закладу якраз і є основою реформ і змін, що проводяться. Розвиток загальних інклюзивних цінностей і можливостей співпраці може привести до змін і в інших аспектах. Саме інклюзивна культура, яка формується в навчальному закладі, змінює політику та практику професійного навчання, і її можуть активно підтримати колектив ПТНЗ та його учні.

Кожний напрям ділиться на два розділи для кращого зосередження уваги на тому, що необхідно зробити для підвищення рівня професійної освіти та повноцінної участі в навчально-виховному процесі.

Напрямок А: Розвиток організаційної культури

Розділ А-1: Створення спільноти.

Розділ А-2: Розвиток інклюзивних цінностей.

Даний напрям указує на те, що розвиток інклюзивної культури в ПТНЗ сприяє створенню колективу, що поділяє ідеї співробітництва і стимулює розвиток усіх своїх учасників, колективу, в якому цінність кожного є основою спільних досягнень. Така культура створює спільні інклюзивні цінності, які поділяються та приймаються всіма членами колективу ПТНЗ, учнями, адміністрацією та батьками / опікунами. В інклюзивній культурі ці принципи та цінності впливають як на прийняття рішення щодо всієї політики на рів-

ні ПТНЗ, так і на практику навчання в кожній групі. Розвиток навчального закладу стає при цьому постійним і безперервним процесом.

Напрямок Б: Розвиток політики на рівні ПТНЗ (внутрішні нормативні документи)

Розділ Б-1: Розвиток навчального закладу для всіх учнів ПТНЗ.

Розділ Б-2: Організація підтримки різноманітності.

Цей напрям указує на необхідність урахування інклюзивних аспектів у всіх навчальних планах. Принципи включення кожного учня в навчальний процес заохочують усіх членів колективу ПТНЗ та учнів навчального закладу брати участь у цій роботі із самого першого етапу. Усі принципи містять зрозумілі стратегії реформування ПТНЗ у напрямі створення інклюзивного навчального середовища. Підтримкою вважаються будь-які дії, які сприяють тому, щоб навчальний заклад належним чином реагував на різноманітність потреб своїх учнів. Усі види підтримки розробляються у відповідності до інклюзивних принципів і об'єднуються в загальну систему.

Напрямок В: Запровадження інклюзивної практики

Розділ В-1: Управління процесом навчання.

Розділ В-2: Мобілізація ресурсів.

Напрямок указує на шляхи розвитку практики навчання, що відображає інклюзивну спрямованість культури та політики навчального закладу. При запровадженні такої практики на заняттях обов'язково враховується різноманітність потреб учнів, які заохочуються до активної участі в навчанні, а це базується на власному досвіді та знаннях. Члени колективу ПТНЗ повинні виявляти активну зацікавленість у пошуку додаткових ресурсів, і не лише матеріальних. Пошук ресурсів, що їх можна задіяти для підтримки навчання й повноцінної участі кожного учня в житті ПТНЗ, проводиться серед усіх членів колективу навчального закладу, батьків / опікунів, а також серед соціальних партнерів.

Усі напрями разом спрямовані на створення плану розвитку професійно-технічного навчального закладу на засадах запровадження інклюзивних підходів; запропоновані назви напрямів і розділів можна використати як заголовки розділів такого плану. Необхідно мати чітке уявлення про те, що розвиток ПТНЗ у напрямі інклюзії обов'язково повинен відбуватись у всіх цих напрямках.

Інструменти проведення оцінки створення й розвитку в ПТНЗ інклюзивного навчального середовища: індикатори та запитання

У кожному розділі кожного напрямку може міститись різна кількість *індикаторів*, наприклад, від 5 до 18. Вони задають ті шляхи руху до *інклюзії*, з якими порівнюється поточна ситуація в навчальному закладі з метою виявлення

пріоритетних напрямів розвитку. Кожний з *індикаторів* належить до одного з важливих аспектів діяльності ПТНЗ. У деяких випадках важливість питання — такого, як національність, стать або порушення здоров'я, — підкреслюється тим, що вони присутні у значній кількості індикаторів.

Значення кожного з індикаторів роз'яснюється за допомогою відповідних запитань. Питання, що включені до індикатора, підказують, яким чином можна детально опрацювати його значення. Ці запитання сприяють більш глибокому розгляду тієї проблеми, яку виявляє даний індикатор, і допомагають виявити вже існуючі в колективі ПТНЗ знання та уявлення, що їй стосуються. Запитання дозволяють точніше визначити поточну ситуацію з інклюзією та пропонують альтернативні шляхи вирішення проблем, а також можуть бути використані як критерії оцінки *створення та розвитку в ПТНЗ інклюзивного навчального середовища*. Деякі із запитань та індикаторів належать до повноважень, відповідальність за які несуть не тільки ПТНЗ, а й місцеві управління освіти (наприклад, це можуть бути такі питання, як доступність приміщень ПТНЗ, офіційне підтвердження наявності «особливих освітніх потреб» або правила прийому в ПТНЗ). Доцільно, щоб ПТНЗ та місцеві управління освіти, працюючи в тісній співпраці, змогли розробити такі правила обладнання приміщень ПТНЗ, оцінку рівня розвитку учнів, які сприятимуть залученню всіх вступників до повноцінної участі в житті колективу ПТНЗ.



Запитання для самоконтролю

1. У чому полягає мета використання «Індексу інклюзії»?
2. Скільки часу займає повний цикл використання «Індексу інклюзії»?
3. У чому полягає стратегія розвитку ПТНЗ на засадах упровадження інклюзивних підходів?
4. Перелічіть ключові концепції забезпечення інклюзивного підходу до розвитку ПТНЗ.
5. Які основні ідеї включає в себе інклюзивна освіта?
6. На чому акцентує увагу концепція «бар'єрів на шляху навчання й повноцінної участі в навчально-виховному процесі»?
7. Як можна мінімізувати бар'єри на шляху навчання і повноцінної участі кожного учня у житті ПТНЗ?
8. Назвіть доступні ресурси на підтримку навчання й повноцінної участі кожного учня в житті ПТНЗ.
9. Перелічіть основні напрями проведення оцінки створення та розвитку в ПТНЗ інклюзивного навчального середовища.
10. Які розділи включає в себе напрям «Розвиток організаційної культури»?

11. Які розділи включає в себе напрям «Розвиток політики на рівні ПТНЗ (внутрішні нормативні документи)»?
12. Які розділи включає в себе напрям «Запровадження інклюзивної практики»?
13. Що можна використати як інструменти для проведення оцінки створення й розвитку в ПТНЗ інклюзивного навчального середовища?



Закінчити речення

1. Стратегія розвитку інклюзії в ПТНЗ — це ...
2. Інклюзія — це процес, ...
3. «Повноцінна участь» у концепції інклюзії — це ...
4. Підтримка — це всі дії, ...

3.2. Розроблення плану створення і розвитку у професійно-технічному навчальному закладі інклюзивного навчального середовища

Процес використання «Індексу інклюзії» розпочинається із ознайомлення з матеріалами цього посібника та адаптацією їх до умов конкретного професійно-технічного навчального закладу. Важливо зазначити, що цей процес базується на вже існуючих знаннях та уявленнях щодо інклюзивних підходів в освіті, якими володіють керівники ПТНЗ, педагогічні працівники, учні, батьки / опікуни, інші соціальні партнери, а процес адаптації дає змогу навчальному закладу відчувати, що запропонований інструмент — це їх інструмент. Адаптація матеріалів також сприяє інтегруванню їх у діючі види планування ПТНЗ.

Процес розроблення плану розвитку ПТНЗ на засадах упровадження інклюзивних підходів — це не оцінка компетентності його учасників, а пошук шляхів підтримки педагогічного та професійного розвитку всіх учасників навчально-виховного процесу. Розвиток інклюзивних підходів в ПТНЗ не слід розглядати як механічний процес — його основа полягає в пошуку зв'язків між цінностями, емоціями й діями при ретельному розгляді, аналізі та плануванні. Цей процес рівною мірою стосується як розуму, так і серця. ПТНЗ мають створювати сприятливе навчальне середовище для всіх учнів. Вони можуть радикально впливати на досвід учнів і членів колективу, розвиваючи таку культуру, в якій поважають кожного, таку політику і практику, в якій враховуються всі особливості кожного учня. Професійно-технічним навчальним закладам потрібно брати контроль над розвитком інклюзивного підходу до навчання за допомогою аналізу того, що вже робиться, визначення пріоритетних напрямів та втілення їх на практиці.

У процесі розроблення плану розвитку ПТНЗ на засадах упровадження інклюзивних підходів можна виокремити такі етапи:

1. Підготовчий:

- Формування координаційної групи.
- Перегляд підходів до планування діяльності ПТНЗ.
- Ознайомлення з матеріалами навчально-методчного посібника.
- Ознайомлення з основними концепціями за допомогою індикаторів і запитань.
- Підготовка до роботи з іншими групами.

2. Вивчення ситуації щодо реалізації інклюзивних підходів у діяльності ПТНЗ:

- Вивчення думки персоналу та керівних органів.
- Вивчення думки учнів та слухачів.
- Вивчення думки батьків / опікунів та інших соціальних партнерів.
- Визначення пріоритетів.

3. Розробка плану розвитку інклюзивного навчання в ПТНЗ:

- Інтегрування визначених пріоритетів у діючий план діяльності закладу.

4. Впровадження пріоритетних напрямів плану розвитку ПТНЗ на засадах упровадження інклюзивних підходів (постійно):

- Реалізація визначених пріоритетів.
- Моніторинг і оцінка реалізації плану.

5. Оцінка процесу впровадження розвитку інклюзивних підходів у діяльність ПТНЗ (постійно):

- Оцінювання роботи впровадження розвитку інклюзивних підходів у діяльність ПТНЗ.
- Продовження роботи з впровадження розвитку інклюзивних підходів у діяльність ПТНЗ.

Якщо робота з впровадження розвитку інклюзивних підходів у діяльність ПТНЗ буде інтегрована в плани навчально-виховної роботи, то етапи 1, 2 і 3 відповідно мають бути завершені задовго до розробки плану розвитку закладу на наступний рік (для того, щоб визначені пріоритети могли бути включені в цей новий план).

Планування діяльності навчально-виховного процесу в ПТНЗ — це завжди складний і недостатньо структурований процес. Процес планування та реалізації пріоритетних напрямів розвитку ПТНЗ щодо інклюзії може привести до того, що члени колективу навчального закладу і учні внесуть у куль-

туру, політику та практику навчального закладу зміни, які є досить значними та менш передбачуваними, ніж проста робота з реалізації одного з «планових» пріоритетів.

Під час дослідження та поглиблення існуючої в ПТНЗ культури, політики і практики можуть стати очевидними ті можливості для розвитку інклюзії, які раніше були непомітними. Наприклад, члени колективу ПТНЗ можуть виявити, що в деяких аспектах навчальний заклад є менш інклюзивним, ніж вважалося раніше. Цей негативний факт можна збалансувати виявленням тих прихованих ресурсів, що будуть спрямовані на підтримку навчання та повноцінної участі у діяльності навчального закладу, учнів, батьків / опікунів і соціальних партнерів. Досить ефективним для підвищення інформованості щодо розвитку інклюзивних підходів у діяльності ПТНЗ може бути семінар, проведений для членів координаційної групи ПТНЗ особою, яка володіє сучасними підходами процесів планування та реалізації пріоритетних напрямів розвитку інклюзії, знанням нормативно-правової бази інклюзивної професійної освіти.

Першим етапом роботи щодо розвитку інклюзивних підходів у навчально-виховному процесі ПТНЗ є *створення координаційної групи, склад якої відображає реальний стан інклюзії у навчальному закладі*. Ця група розробляє напрями розвитку інклюзивних підходів у навчально-виховному процесі навчального закладу і працює над їх інтегруванням в щоденну практику роботи. Члени координаційної групи інформують усіх членів педагогічного колективу про напрями розвитку інклюзивних підходів у навчально-виховному процесі навчального закладу та організують на їх застосування. Цей етап має бути завершеним протягом двох — трьох місяців до початку навчального року в ПТНЗ.

Формування координаційної групи

Для того, щоб робота щодо розвитку інклюзивних підходів у навчально-виховному процесі ПТНЗ виявилася доцільною та ефективною, необхідно залучати до її впровадження всіх членів колективу навчального закладу. До складу координаційної групи бажано залучити керівника професійно-технічного навчального закладу, його заступників, методистів, педагогів, інших фахівців. Група має також відображати гендерну й етнічну ситуацію закладу і може включати в себе представників батьків / опікунів учнів, співробітників закладу, не пов'язаних безпосередньо з педагогічною діяльністю. Під час продовження роботи до діяльності групи можуть залучатися нові учасники. ПТНЗ можуть відрізнятися за чисельністю учнів, іншими показниками, відповідно і склад координаційних груп у них буде різним.

Кожний член координаційної групи повинен мати свій власний набір матеріалів щодо розвитку інклюзивних підходів у навчально-виховному процесі ПТНЗ. У ньому можуть міститися додаткові індикатори і запитання, аналіз консультацій, слайди для презентацій тощо.

Для того, щоб більш чітко структурувати роботу координаційної групи, далі наводиться *набір з 12 завдань, що їх координаційній групі слід виконати на цьому етапі*. Ці завдання можуть виконуватися під час семінарів для педагогічних працівників та інших членів колективу ПТНЗ, що надасть їм можливість вирішити, яким чином їх використовувати.

Інклюзивний підхід до роботи. Координаційна група має стати прикладом інклюзивного підходу до роботи. Вона має проводити роботу в дусі співробітництва, стежити за тим, щоб до думки кожного / кожної прислухалися незалежно від його / її статі, походження чи статусу, і за тим, щоб ніхто не монополізував процес обговорення. Члени групи мають довіряти один одному і відчувати, що вони можуть говорити вільно і впевнено з будь-якого питання, яке обговорюється. Кожен з членів групи має висловлювати свою думку так, щоб заохочувати інших до обговорення та дискусії. Відмінності у думках мають вітатися і сприйматися як ресурс, що сприяє стимулюванню рефлексії всієї групи.

«Зовнішній друг». Для координаційних груп, особливо на початку роботи, дуже корисно встановити довірливі взаємовідносини із «зовнішнім другом». Це може бути людина, яка не пов'язана з роботою ПТНЗ безпосередньо, але досить добре знайома з ним (а отже, може надати необхідну підтримку і запропонувати нові шляхи розвитку) і виявляє зацікавленість щодо результатів реформ, що їх проводить навчальний заклад. Ця людина обов'язково має довіряти навчальному закладу і координаційній групі; їй також необхідно розуміти, що деякі з дискусій, до яких вона може бути залучена, можуть бути делікатного характеру. «Зовнішнім другом» має бути людина, яка володіє сучасними підходами процесів планування та реалізації пріоритетних напрямів розвитку інклюзії і знанням нормативно-правової бази професійно-технічної освіти, може допомогти у розв'язанні проблем ПТНЗ, в зборі та аналізі думок членів колективу, керівників, батьків / опікунів та учнів з питань інклюзивного підходу до професійного навчання.

Судячи з досвіду практичної роботи, як «зовнішні друзі» часто залучаються педагогічні працівники з інших ПТНЗ, соціальні працівники і психологи та працівники сфери вищої освіти. «Зовнішній друг» може стежити і за тим, щоб навчальний заклад не уникав обговорення спірних і складних питань. Тим не менш усі члени групи мають бути готовими до того, щоб вимагати від своїх колег обґрунтування їх позицій і думок щодо розвитку навчального закладу в напрямі інклюзії під час процесу самооцінювання.

Перегляд підходів до планування розвитку ПТНЗ на засадах упровадження інклюзивних підходів

Ця робота дає можливість переглянути процес планування діяльності ПТНЗ. Підхід до планування в різних ПТНЗ може істотно різнитися. У деяких ПТНЗ ним системно може займатися велика група людей (за описаною вище схемою), в інших — цей документ може готуватися на вимогу керівних органів управління, і в його розробці можуть брати участь лише кілька членів колективу.

Напевно, що значну роль у розвитку інклюзивних підходів навчального закладу відіграє й багато інших чинників, які не висвітлені у даному посібнику. Вони можуть бути ініційовані самим навчальним закладом або ж виявляються у відповідь на будь-яку регіональну або національну ініціативу. Поліпшенню координації дій, аналізу змісту та напрямів діяльності ПТНЗ щодо розроблення плану розвитку навчального закладу на засадах упровадження інклюзивних підходів допоможуть викладені нижче завдання. Вони також дозволять зробити знання, отримані однією групою, доступними для інших.

Завдання 1. Перегляд підходів до планування діяльності професійно-технічного навчального закладу (рекомендований час — 1 година).

Члени координаційної групи можуть використовувати такі питання, щоб організувати процес перегляду підходів до планування діяльності ПТНЗ:

- *Як розробляється план діяльності навчального закладу? Хто залучається до цього процесу?*
- *У чому полягає зміст цього плану?*
- *Як він реалізується?*
- *Яким чином відбувається процес моніторингу та оцінки виконання плану?*
- *Як можна поліпшити процес планування діяльності навчального закладу і його змісту?*

Вивчення наявних знань з використанням ключових концепцій і механізмів оцінювання процесу впровадження плану розвитку навчального закладу на засадах упровадження інклюзивних підходів у діяльність ПТНЗ

Перед тим, як знайомити інших учасників навчального закладу з матеріалами навчально-методичного посібника, члени координаційної групи мають виробити загальний підхід до цього процесу. Для початку можна обговорити вже наявні знання, використовуючи механізм оцінювання **процесу впровадження плану розвитку навчального закладу на засадах упровадження інклюзивних підходів у діяльність ПТНЗ** та ключові концепції з інклюзії. Потім доцільно обговорити додаткові запитання, що виникають при використанні

індикаторів і запитань. Завдання 2, 3 і 4 допоможуть систематизувати знання; їх також можна використовувати при проведенні педагогічних рад, робочих зустрічей та круглих столів. Члени координаційної групи мають пам'ятати, що на цій стадії всі ідеї щодо розвитку інклюзивних підходів у роботі знаходяться на стадії обговорення, і це буде відбуватися доти, доки не будуть розглянуті всі існуючі в навчальному закладі точки зору з даних питань.

Завдання 2. Що таке підхід до навчання на засадах інклюзії? (30 хвилин).

Члени координаційної групи мають поділитися своїми уявленнями про інклюзивне навчання, відповідаючи на такі запитання:

- Якою мірою підхід до навчання на засадах інклюзії асоціюється з учнями, що мають особливі освітні потреби?
- Якою мірою інклюзія асоціюється з учнями, чия поведінка вважається проблемною?

Основні ідеї концепції інклюзії в освіті наведені нижче. Вони є провідними для запровадження підходу до навчання на засадах інклюзії.

Інклюзія в освіті включає в себе:

- Визнання рівної цінності для суспільства всіх учнів та педагогічних працівників.
- Підвищення ступеня участі учнів у навчальному процесі та позанавчальних заходах і одночасне зменшення рівня ізоляваності частини учнів.
- Зміни в освітній політиці навчального закладу, практиці та культурі з метою приведення їх у відповідність до різноманітних потреб учнів, що навчаються у даному навчальному закладі.
- Подолання бар'єрів на шляху отримання якісної професійної освіти та соціалізації всіх учнів, а не лише учнів з інвалідністю та учнів з особливими навчальними потребами.
- Аналіз і вивчення спроб подолання бар'єрів і поліпшення доступності навчальних закладів для окремих категорій учнів. Проведення реформ та змін, спрямованих на користь всіх учнів.
- Відмінності між учнями — це ресурси, що сприяють педагогічному процесові, а не перешкоди, що їх необхідно долати.
- Поліпшення ситуації в ПТНЗ у цілому як для учнів, так і для педагогів.
- Розвиток партнерських відносин між ПТНЗ і соціальними партнерами.
- Визнання того, що інклюзія в професійній освіті — це один з аспектів інклюзії в суспільстві.

Інклюзія передбачає зміни

Це безперервний процес навчання та активної участі всіх учнів у житті навчального закладу. Це ідеал, до якого можна прагнути, але якого не мож-

на досягнути повністю. Тим не менш реальна інклюзія з'являється в ПТНЗ у той самий момент, коли починається процес забезпечення повноцінної участі у житті навчального закладу всіх його учнів. Інклюзивний ПТНЗ — це навчальний заклад, який постійно знаходиться в розвитку.

Ідеї, які є провідними для запровадження підходів до навчання на засадах інклюзії, слід коротко обговорити на засіданні координаційної групи. Досвід підказує, що цій діяльності не варто приділяти надто багато часу. Обговорення питань щодо підходів до навчання на засадах інклюзії часто дозволяє виявити стійкі уявлення про нього. Малоймовірно, що всі дійдуть згоди з кожного аспекту інклюзії. Тим не менш усім треба погодитись, що ці підходи стосуються всіх учнів, що навчаються, і насамперед учнів, які стикаються з певними бар'єрами на шляху отримання якісної професійної освіти та соціалізації. Для досягнення даної мети необхідно реформувати культуру, освітню політику і практику навчального закладу. При цьому необхідно зважити на те, що розв'язання суперечок у загальних питаннях щодо інклюзії може забрати багато часу, тоді як розуміння інклюзії розвивається і поглиблюється в міру роботи з ним.

Завдання 3. Бар'єри і ресурси (20 хвилин).

Координаційна група має провести засідання із розглядом на ньому таких питань:

- *Які бар'єри виникають перед учнями на шляху отримання якісної професійної освіти та повноцінної участі у житті навчального закладу в результаті існуючої у ньому культури, політики і практики?*
- *Хто стикається з цими бар'єрами?*
- *Які ресурси можуть бути мобілізовані для підтримки та подальшого розвитку загальної культури ПТНЗ, політики і практики з питань запровадження підходів до навчання на засадах інклюзії?*

Завдання 4. Що таке підтримка? (20 хвилин).

Широке визначення підтримки формулюється у такому вислові: «Підтримка — це всі види діяльності, які надають навчальному закладу можливість належним чином реагувати на різноманітність потреб усіх учнів». Координаційній групі варто розглянути такі питання:

- *Які види діяльності навчального закладу можуть вважатися підтримкою?*
- *Яку підтримку має на увазі визначення терміну «підтримка» стосовно діяльності всіх членів колективу навчального закладу?*
- *Що це визначення має на увазі у сфері координації діяльності з надання підтримки у ПТНЗ?*

Проведення моніторингового дослідження з використанням індикаторів

Координаційній групі слід ретельно ознайомитися з індикаторами та додатковими запитаннями, опитувальниками та технологією їх використання для вивчення стану культури, політики і практики навчального закладу у сфері інклюзивної освіти. Систематичне використання їх сприяє детальному вивченню ефективності запровадження підходів до навчання на закладах інклюзії в ПТНЗ, а також дає можливість вчасно розв'язати ті проблеми, на які раніше не зверталася увага.

Завдання 5. Використання індикаторів для визначення питань, що потребують подальшого розгляду (25 хвилин).

На цьому етапі визначаються запитання, які можуть вимагати ретельнішого розгляду в майбутньому (див. відповідний список індикаторів). Індикатори подаються на розгляд або у формі анкет, або за допомогою карток, на яких написано по одному індикатору. Анкети можна заповнювати індивідуально, а потім порівнювати, щоб обговорити різноманітні підходи. Інший спосіб — сортування карток на чотири групи залежно від того, наскільки точно написані на них індикатори характеризують даний ПТНЗ. Кожен з індикаторів оцінюється одним з чотирьох способів: «повністю згоден», «частково згоден», «не згоден», «потрібна додаткова інформація». При сортуванні картки розподіляються між групами з такими ж назвами. Група «Потрібна додаткова інформація» використовується у тих випадках, коли значення індикатора є незрозумілим або інформації для прийняття рішення недостатньо. Значення індикатора можна прояснити, знайшовши його у підрозділі 3.3 і проглянувши додаткові до нього питання.

У кінці опитувальника є вільне місце, де кожен учасник опитування може сформулювати і записати свої власні ідеї (як правило, не більше п'яти) з приводу пріоритетних напрямів розвитку навчального закладу. Заповнення опитувальників або сортування карток потрібні для того, щоб визначити пріоритетні напрями. При використанні опитувальників **варто пам'ятати, що узагальнювати слід саме пріоритети, а не відповіді на всі запитання.** Детальний аналіз опитувальників, складання графіків, діаграм і таблиць може забрати багато часу і віддалити початок роботи групи над реалізацією інклюзивних підходів до організації навчально-виховного процесу в ПТНЗ. У координаційній групі необхідно організувати обговорення ідей і питань щодо використання індикаторів, які виникли та які потребують детального розгляду в майбутньому.

Це завдання дає також можливість оцінити досвід використання опитувальників. Усі індикатори мають бути записані, а погодження з ними відпо-

відає мірі позитивного оцінювання навчального закладу. Учасникам координаційної групи варто пам'ятати про цю небезпеку і вимагати один від одного доказів різних точок зору.

Завдання 6. Обговорення індикаторів (20 хвилин).

Координаційна група має виділити індикатор, за яким, на її думку, навчальний заклад має доволі добрі показники, і ще один, який вимагає істотної роботи над ним. У кожному з випадків необхідно надати докази на підтримку своєї точки зору:

- До якої міри група досягла консенсусу за конкретним індикатором?
- Якими фактами можна підкріпити думки членів координаційної групи щодо цього індикатора?
- Які факти говорять про те, що інші індикатори (можливо, ті, які належать до інших напрямів) не суперечать обраному індикатору?
- Яка додаткова інформація може виявитися корисною?

Завдання 7. Об'єднання індикаторів і запитань: культура, політика і практика навчального закладу (35 хвилин).

Індикатори завжди пов'язані із запитаннями, які пояснюють їх значення. Розбившись на пари, учасники координаційної групи мають відібрати два індикатори: один, за яким показники навчального закладу оцінюються як високі, та інший, що потребує подальшої роботи. Індикатор, що розглядався у завданні 6, також необхідно використовувати. Хоч запитання передбачають варіанти відповіді «так / ні», необхідно вважати, що насправді кожне запитання запитує «до якої міри». Відповіді можуть бути тими ж самими, що використовувались для висловлення згоди з індикаторами: «повністю згоден», «частково згоден», «не згоден», «потрібна додаткова інформація».

Обрані індикатори і супутні їм запитання варто розглядати так:

- Наскільки доречними є запитання?
- Які запитання необхідно додати?
- Який напрям розвитку навчального закладу передбачають ці запитання?
- Учасники координаційної групи мають творчо працювати із запитаннями, змінюючи їх і доповнюючи, щоб опитувальники були пристосовані до розв'язання проблем у конкретному ПТНЗ.

Завдання 8. Огляд усіх індикаторів та запитань (1 година).

Це завдання може бути виконане в перервах між зустрічами. Члени координаційної групи працюють індивідуально, ознайомлюючись із запитан-

нями та індикаторами. Метою тут є ознайомлення із запропонованим переліком індикаторів та запитань до них, а не всебічне вивчення існуючих проблем навчального закладу. Кожному члену координаційної групи варто відповісти на кожне запитання, зазначаючи особливі і за необхідності додаючи нові. Далі члени групи обмінюються новою інформацією про індикатори і запитання. Іноді запитання показують, що деякі аспекти устрою закладу можуть бути змінені без зусиль, інші ж запитання можуть привернути увагу до проблем, для розв'язання яких потрібні час та певні ресурси.

Завдання 9. Визначення пріоритетів і напрямів, що вимагають втручання.

Коли за одним із напрямів буде обрано певний напрямок розвитку, то може відразу стати зрозумілим, які дії слід ужити за іншими напрямами. Наприклад, якщо як пріоритет за напрямом В обрано боротьбу із залякуванням та побиттям слабких або молодших учнів, то ця стратегія має бути пов'язана зі стратегією запровадження відносин на пряму А.

Коли група працює з індикатором, то вона повинна враховувати такі запитання:

- Які дії необхідно вжити за іншими напрямами, щоб розвиток за обраним індикатором був стійким?
- Як можна використовувати запитання для детальнішого дослідження проблеми?
- Як обраний індикатор може сприяти подальшому розвитку навчального закладу?

Завдання 10. Використання оглядового аркуша (20 хвилин).

У додатку наприкінці даного посібника наводиться зразок анкети, яка використовується для фіксування пріоритетних напрямів розвитку навчального закладу. Для того, щоб досягти сталого розвитку, робота має проводитися за всіма напрямами. Пріоритетний напрям розвитку може відобразитися у вигляді окремого індикатора або групи індикаторів, одного запитання або групи запитань, що мають для навчального закладу першочергове значення, однак не позначені серед індикаторів і запитань переліку.

Завдання 11. Підбиття підсумків роботи групи (20 хвилин).

Членам координаційної групи варто подумати над тим, наскільки робота з індикаторами і запитаннями допомогла розширити знання про практику, політику і культуру навчального закладу, які аналізувалися у завданнях 2, 3 і 4. Для цього можна відповісти на такі запитання:

- *Які заходи вживаються для подолання у навчальному закладі бар'єрів на шляху до отримання якісної професійної освіти та соціалізації осіб, що навчаються?*
- *Що необхідно переглянути?*
- *Що потребує подальшого вивчення?*
- *Які тут необхідні нові ініціативи?*

Завдання 12. Виявлення і подолання бар'єрів, що перешкоджають роботі на шляху впровадження інклюзивних підходів у ПТНЗ.

Після ретельного ознайомлення з матеріалами учасники координаційної групи можуть зрозуміти, як описаний у завданнях 1 — 12 процес може бути найкращим чином запроваджений у навчальному закладі, а також визначити проблеми, які доведеться розв'язувати в подальшому. Тут варто розглянути такі запитання:

- *З якими бар'єрами на шляху запровадження вищезазначених підходів до планування розвитку ПТНЗ на засадах упровадження інклюзивних підходів доведеться зіткнутися?*
- *Як можна ці бар'єри подолати?*
- *Як найкращим чином можна використовувати вищезазначені підходи до планування розвитку ПТНЗ на засадах упровадження інклюзивних підходів?*

Підготовка до роботи з іншими групами

Перед тим, як почати роботу з іншими групами, учасники координаційної групи повинні ознайомитися зі змістом роботи на етапах 2 — 5 та обговорити їх.

На цьому етапі координаційна група застосовує ті надбання щодо процесу планування розвитку ПТНЗ на засадах упровадження інклюзивних підходів, що їх вона отримала раніше. Ці висновки допоможуть ефективніше співпрацювати з іншими педагогічними працівниками та фахівцями навчального закладу, а також з керівниками, батьками / опікунами та соціальними партнерами. Потім результати такої роботи мають бути розглянуті, і далі на їх основі прийматиметься рішення про початок більш детальних досліджень. Після цього визначатимуться пріоритетні напрями розвитку ПТНЗ.

Як і вся робота, цей етап засвоєння підходів до процесу планування розвитку ПТНЗ на засадах упровадження інклюзивних підходів у кожному навчальному закладі може відбуватися по-різному. Координаційна група несе відповідальність за те, щоб визначити найкращий спосіб дій на даному етапі.

Вивчення думки членів колективу та керівників

Досліджуючи наявні знання із застосуванням ключових концепцій щодо розвитку інклюзивних підходів до навчання в ПТНЗ та структури його оцінки, координаційна група керується вищевикладеними принципами. Для ретельнішого розгляду пріоритетних напрямів розвитку використовуються індикатори та супутні запитання.

Підхід до збору інформації про навчальний заклад залежить від його розміру й типу. У великому ПТНЗ, можливо, неефективно працювати відразу з усіма співробітниками, за винятком перших інформаційних зборів. У цьому випадку залучення до процесу засвоєння підходів до *дослідження та планування розвитку ПТНЗ на засадах упровадження інклюзивних підходів* може проводитися з тих напрямків та завдань, кожен з яких пов'язано з одним із членів координаційної групи. Для розгляду різних питань можуть знадобитися групи різного складу.

Усі думки, висловлені під час консультацій, використовуються як основа для дискусій та подальших досліджень. З метою забезпечення можливості для тих, хто не може відвідувати збори або соромиться виступати перед великою аудиторією, висловити свою думку, можна розробити кілька стратегій збору інформації. Наприклад, координаційна група може проводити окремі збори для майстрів виробничого навчання чи обслуговуючого персоналу. Також можливе проведення індивідуальних опитувань за індикаторами і запитаннями, які наведені у підрозділі 3.3.

День співробітника

Один із можливих способів збору інформації полягає, наприклад, у проведенні Дня співробітника, коли члени колективу ПТНЗ та його керівники працюють разом. Якщо все проводиться належним чином, то члени колективу не тільки самі набудуть досвіду роботи серед колег в інклюзивному середовищі, але й виявлятимуть ентузіазм у питаннях реалізації інклюзивних цінностей на рівні всього навчального закладу. Опис такого заходу наводиться далі в **табл. 4** (час проведення заходу — орієнтовний). Він практично повторює дії, описані у наборі з 12 завдань етапу навчання координаційної групи. У Дні співробітника можуть брати участь і люди ззовні; у цій справі можуть також співпрацювати відразу кілька ПТНЗ, особливо якщо один з них уже має досвід роботи в інклюзивному навчальному середовищі.

Перед проведенням цього заходу необхідно розробити план та адаптувати його до конкретних умов ПТНЗ. Слід ухвалити рішення про те, як будуть обговорюватися індикатори і чи потрібно буде виготовити копії опитувальних листів. До анкети потрібно включити всі думки, висловлені різними групами співробітників. На основі власного досвіду координа-

ційна група вирішує, скільки часу знадобиться учасникам для виконання завдань. Необхідно постійно заохочувати учасників до активності та концентрації уваги на завданнях даного дослідження. Дехто, ознайомлюючись з матеріалами, може розгубитися, бо вважатиме, що від нього вимагається змінити все і відразу. Отже, слід особливо наголосити, що метою заходу є вибір *пріоритетних напрямів розвитку*, а не всеосяжне і раптове переведення ПТНЗ на інклюзію.

Таблиця 4

Розклад заходів Дня співробітника

Час проведення	Назва заходу
9:30 — 10:00	Ознайомлення з ключовими концепціями щодо розвитку інклюзивних підходів до навчання в ПТНЗ та структури його оцінки (всі співробітники ПТНЗ)
10:00 — 11:00	Система оцінки процесу впровадження розвитку інклюзивних підходів у діяльність ПТНЗ. <i>Завдання 3 (робота в малих групах)</i>
11:00 — 11:30	Чай / кава
11:30 — 12:30	Робота з індикаторами. <i>Завдання 5 і 6 (робота в малих групах)</i>
12:30 — 13:30	Обід
13:30 — 14:30	Робота з індикаторами та запитаннями. <i>Завдання 7 і 8 — робота триває і після Дня співробітника (робота в малих групах)</i>
14:30 — 15:30	Обмін ідеями щодо подальшого розвитку і більш ретельне дослідження. <i>Завдання 9 та 10 (малі групи, а потім і всі співробітники ПТНЗ)</i>
15:30 — 15:45	Планування подальших дій (<i>проводить координаційна група</i>)

Примітка: визначення питань для детальнішого розгляду в майбутньому.

Часто трапляється, що як тільки люди починають працювати з індикаторами і запитаннями, вони досить скоро починають розуміти, в яких напрямках діяльності ПТНЗ необхідні зміни. У деяких випадках, перш ніж рішення буде прийнято, може знадобитися докладніше дослідження ситуації. Можуть також виникнути питання, з яких відразу буде досягнуто повне порозуміння і якими співробітники забажають зайнятись негайно. Однак слід пам'ятати, що пріоритетні напрями розвитку інклюзивних підходів до навчання в ПТНЗ можуть бути визначені тільки після збору всієї інформації і завершення циклу консультацій.

Планування подальших дій

У кінці Дня співробітника голова координаційної групи розповідає, яким чином будуть застосовуватися зібрана інформація і думки педагогічних працівників та інших співробітників навчального закладу. Координаційна група обов'язково має завершити процес збору інформації у співробітників та керівників навчального закладу. З деяких запитань може знадобитися додаткова інформація від учнів, батьків / опікунів та соціальних партнерів. Координаційна група також має вирішити, яким чином буде зібрана інформація від тих, хто не зміг взяти участь у даному заході.

Вивчення думки учнів ПТНЗ

ПТНЗ, які впроваджують процеси планування розвитку ПТНЗ на засадах упровадження інклюзивних підходів, мають розуміти, що один з найдоцільніших способів виявлення бар'єрів і ресурсів — це консультації з учнями. Збір інформації про навчальний заклад у рамках процесів упровадження напрямів інклюзивних підходів може бути інтегрованим у навчальні програми та у виховну роботу. В учнів має бути можливість зробити свій внесок в проведення цього дослідження, хоч фактор часу може не дозволити провести детальне обговорення всіх питань з усіма учнями. Анкети будуть особливо корисними в тих випадках, коли координаційна група стимулює їх обговорення. Спрощений і скорочений список індикаторів наводиться у додатку; в цей список можуть бути додані запитання, важливі для конкретного ПТНЗ. Сюди ж слід включити ті думки членів колективу ПТНЗ, які необхідно перевірити, наприклад, про вивчення іноземних мов або про безпеку учнів під час ігор. У додатку також містяться анкети, які використовувалися для опитування учнів та батьків / опікунів.

При відповіді на запитання анкети учням може знадобитися допомога — тим з них, хто не розуміє запитання чи не справляється з етапом запису пріоритетів у кінці опитувального листа. Їх потрібно заохочувати до надання обдуманих і чесних відповідей, а не тих, які б сподобалися педагогам чи товаришам.

Вивчення думки батьків / опікунів і соціальних партнерів

Консультації з батьками / опікунами та соціальними партнерами допомагають запровадити діалог між сім'єю і навчальним закладом. Як і для учнів, анкети для батьків / опікунів створюються на основі скороченого списку індикаторів з доданням конкретних запитань, що стосуються ситуації саме у даному навчальному закладі. Приклад анкети для батьків наводиться у додатку. Анкети можуть розроблятися у співпраці з батьками-активістами, які утворюють батьківські консультаційні групи.

Координаційна група може зустрітися з батьками і поза ПТНЗ, якщо в такий спосіб можна залучити до даного обговорення більше людей. Необхідно також за можливості забезпечити кілька способів спілкування та комунікації з батьками учнів ПТНЗ та соціальними партнерами.

Групи можуть почати з розгляду таких запитань:

- Що допоможе поліпшити навчання вашої дитини у цьому навчальному закладі?
- Як зробити, щоб під час навчання ваша дитина почувалася щасливішою?
- Що б ви більше всього хотіли змінити в навчальному закладі?

Після дискусії можливе використання анкети. В такий же спосіб можна отримати інформацію від тих, хто не був присутній на зборах.

Визначення пріоритетних напрямів розвитку ПТНЗ на засадах упровадження інклюзивних підходів

Що потрібно змінити в культурі, практиці та політиці ПТНЗ, щоб допомогти всім учням в отриманні професійної освіти і досягненні більш повної участі їх у житті навчального закладу?

Аналіз фактів

Для визначення загальних пріоритетів координаційна група досліджує й аналізує пріоритети, обрані усіма опитаними особами. Ця діяльність передбачає значний обсяг роботи, особливо у великих навчальних закладах. «Зовнішній друг» може надати істотну допомогу в цьому процесі. Деякі навчальні заклади також залучали до цієї роботи й інших людей, наприклад, психологів ПТНЗ, представників вищих навчальних закладів. Оскільки консультації з визначення пріоритетів тривають значний час, думки всіх опитаних можна певним чином згрупувати. Буде краще, якщо інформацію, отриману від учнів, батьків, членів трудового колективу та керівників, зберігати окремо. Так можна вивчити відмінності в поглядах цих груп на пріоритети розвитку, виявлені в результаті таких опитувань. Можливо, слід окремо зберігати й інформацію, отриману від педагогічних працівників різних предметів і навчальних дисциплін.

Збір додаткової інформації

До остаточного визначення пріоритетних напрямів розвитку інклюзивних підходів навчальному закладу може знадобитися збір додаткової інформації. Під час проведення необхідних консультацій обов'язково виникнуть запитання, які потребують подальшого вивчення. Наприклад, може знадобитися вивчити графіки відвідувань та результати іспитів учнів за національними групами і за статевою ознакою. Додаткова інформація необхідна і

в тому випадку, якщо одна група опитаних порушує питання, що має стосунок до іншої групи. Наприклад, нових членів колективу можна запитати про те, як вони уживаються в колективі.

Збір додаткової інформації можна поєднати з роботою щодо здійснення змін в ПТНЗ. Наприклад, оцінка пріоритетів, пов'язаних з напрямом В, має на увазі, що педагогічні працівники приділяють увагу тому, як працюють їхні колеги, щоб потім запропонувати способи поліпшення викладання, що саме по собі підсилює дух співпраці і приводить до позитивних результатів у всьому навчальному закладі.

Складання списку пріоритетів

Остаточне визначення пріоритетів — це не просто добір думок, які найчастіше згадувалися під час консультацій. Координаційна група має простежити за тим, щоб думки менш впливових груп, а особливо учнів і батьків, не «загубилися» і були відбиті в остаточному списку. Пріоритети, відображені в цьому списку, будуть дуже різнитися своїми масштабами і тим, скільки часу і ресурсів знадобиться для їх утілення. Слід також визначити пакет довгострокових і короткострокових пріоритетів.

Система оцінки, яка містить напрями і розділи (їх перелік наведено нижче), використовується при завершенні даного етапу. Члени координаційної групи мають приділяти особливу увагу тим пріоритетам, які, хоч й належать до одного напрямку, але впливають і на інші два. Координаційна група мусить оцінити, чи були виділені пріоритети, що належать до кожного з розділів опитування. Більшість пріоритетів обов'язково вимагатимуть мобілізації наявних у навчальному закладі ресурсів. Може з'ясуватися також, що пріоритети, можливо, вже зазначені у наявних планах розвитку ПТНЗ. Після того, як координаційна група виробить свої пропозиції щодо пріоритетних напрямів розвитку ПТНЗ на засадах упровадження інклюзивних підходів, їх необхідно обговорити з керівниками та членами трудового колективу навчального закладу.

Наводимо перелік пріоритетів розвитку інклюзивних підходів до навчання в ПТНЗ.

Напрямок А: Розвиток організаційної культури ПТНЗ

Створення спільноти.

Розвиток інклюзивних цінностей.

Напрямок Б: Розвиток політики на рівні закладу (внутрішні нормативні документи)

Розвиток навчального закладу для усіх учнів ПТНЗ.

Організація підтримки різноманітності.

Напрямок В: Запровадження інклюзивної практики

Управління процесом навчання.

Мобілізація ресурсів.

Приклади пріоритетів розвитку інклюзивних підходів до навчання в ПТНЗ:

- Упровадження в практику навчального закладу ритуалів привітання нових учнів і співробітників і прощання з ними.
- Навчання співробітників найкращим способам підтримки різноманітності.
- Поліпшення доступності навчального закладу для учнів і дорослих з порушеннями розвитку.
- Пропаганда позитивного погляду на національну різноманітність учнів і співробітників.
- Інтеграція всіх видів підтримки входження в навчальне середовище.
- Формування навичок взаємодопомоги учнів під час навчання.
- Запровадження політики шанобливого та уважного ставлення між учнями.
- Поліпшення процесу адаптації нових учнів.
- Підвищення рівня участі учнів у прийнятті рішень в управлінні ПТНЗ.
- Запровадження політики взаєморозуміння всіх учасників навчально-виховного процесу.
- Створення позитивного іміджу навчального закладу.

На третьому етапі для координаційної групи стає необхідним і актуальним проведення низки тематичних зустрічей з тими працівниками, які є відповідальними за складання плану, для того, щоб спільно з ними переглянути і модифікувати наявний план розвитку ПТНЗ на засадах запровадження інклюзивних підходів. Співробітники, які відповідають за планування, мають внести зміни в нього відповідно до тієї інформації, яка була отримана в результаті пропозицій щодо пріоритетних напрямів розвитку інклюзивних підходів до навчання в ПТНЗ.

Створення плану розвитку ПТНЗ на засадах запровадження інклюзивних підходів

Якщо прийнято рішення, що пріоритети, обрані координаційною групою, мають бути включені в комплексний план розвитку навчального закладу на засадах запровадження інклюзивних підходів, то з цього моменту *координаційна група стає однією з груп, що створені в ПТНЗ, з розробки такого плану.*

Пріоритетні напрями розвитку

Особи, відповідальні за розроблення плану розвитку ПТНЗ, вносять пріоритети, що визначені під час роботи координаційної групи. Необхідно уваж-

но і детально розглянути кожен з них, беручи до уваги його масштаб і важливість, час і ресурси, необхідні для його реалізації, та інші моменти. Відповідальність за перевірку процесу виконання кожного з пріоритетів несуть «закріплені» за ним члени координаційної групи, але відповідальність за втілення всього плану загалом є спільною.

Необхідно розробити критерії оцінки успішності реалізації такого плану. Як основу для визначення цих критеріїв можна використовувати запитання, наведені у підрозділі 3.3. Вони засновані на індикаторах, які відповідають певним проблемам і можуть бути доповнені запитаннями з інших індикаторів того ж самого або іншого напрямку, які пов'язані з розвитком в обраному напрямі. Група планування розглядає всі виділені пріоритети і те, яким чином вони можуть сприяти розвитку інклюзії в навчальному закладі; за необхідності до плану можуть вноситися відповідні зміни. Наприклад, якщо у навчальному закладі намічено проведення комплексної відомчої перевірки, то може знадобитися перегляд процесу реалізації пріоритетних напрямів розвитку інклюзії. Іноді буває досить складно змінити пріоритет таким чином, щоб він привів до збільшення інклюзивності.

Четвертий етап означає запровадження пріоритетних напрямів розвитку інклюзивних підходів до навчання в ПТНЗ. Також може знадобитися додаткове вивчення ситуації в навчальному закладі, поєднане з практикою. Співробітництво, регулярне спілкування і загальна відданість інклюзивним цінностям сприяють розвитку інклюзивних підходів до навчання в ПТНЗ. Усі досягнення педагогічної спільноти, отримані в ході руху до більшої інклюзивності, оцінюються на основі критеріїв, викладених у плані розвитку ПТНЗ. Протягом року ці досягнення фіксуються в письмовій формі.

Сталий розвиток

Усі залучені в процес мають зберігати відданість цій справі протягом усього періоду впровадження розвитку інклюзивних підходів до навчання в ПТНЗ. Це може бути складно, бо в цей період піддаються сумніву переконання і цінності членів педагогічного колективу, що, безумовно, може викликати певний спротив. При втіленні пріоритетів не можна ігнорувати важливість змін навчального середовища. Створення більш інклюзивного навчального середовища може зайняти декілька років. Своєю чергою, такі зміни підтримують залучення співробітників, керівників, учнів і батьків у зміну атмосфери навчального закладу.

Деякі співробітники, учні або батьки можуть бути не згодні з обраними напрямами розвитку. У такому випадку група планування має заохочувати дискусії і прагнути до такої зміни вироблених рекомендацій, втілення яких залучить якомога більше людей.

Група планування постійно інформує всіх зацікавлених осіб про досягнення на зборах, зустрічах співробітників, через інформаційні бюлетені, навчальні посібники, на періодичних заходах, радах тощо. Вона має не тільки надавати інформацію, але й слухати, особливо тих, у кого менше можливостей бути почутими.

Фіксування прогресу

Для фіксування прогресу член групи планування, відповідальний за один з пріоритетів, обов'язково має перевіряти рівень досягнень і записувати його, а також відстежувати внесення змін до плану розвитку ПТНЗ, проводити консультації з відповідними групами і співробітниками навчального закладу. Для цього можуть знадобитися дискусії зі співробітниками, учнями, керівниками та батьками, вивчення супутньої документації, а також спостереження за діяльністю педагогів і співробітників. Кожного семестру обов'язково проводиться письмове фіксування досягнень у реалізації пріоритетів відповідно до критеріїв, викладених у плані, складеному під час етапу 3. Такий звіт може публікуватися в інформаційному бюлетені.

Під час цього етапу відбувається групове оцінювання загального процесу розвитку інклюзивних підходів до навчання в ПТНЗ. Оцінюється і прогрес у більш широкому розумінні — як зміна культури навчального закладу, практики і освітньої політики, а також обговорюються зміни, необхідні для подальшого процесу впровадження інклюзивних підходів. Для оцінювання досягнень використовуються індикатори і запитання, що застосовуються в конкретному ПТНЗ, а потім формулюються нові пріоритетні напрями розвитку на наступний рік.

Оцінювання досягнень

Для оцінювання загального прогресу члени групи збирають і розглядають факти, що свідчать про досягнення в конкретних галузях. Досягнення слід розглядати на основі критеріїв, визначених у плані, але таких, що їх необхідно модифікувати під час виникнення нових проблем. Потрібно також розглянути, яким чином слід продовжувати роботу в напрямку інклюзії у наступному році.

Досягнення можна оцінювати і на основі повторного дослідження ситуації в навчальному закладі з використанням напрямів, індикаторів і запитань перед початком планування на наступний рік. При цьому стає очевидним той культурний зсув, який може не вписуватися в жоден з уже запланованих напрямів розвитку інклюзії в ПТНЗ.

Перегляд роботи з упровадження плану розвитку ПТНЗ на засадах інклюзивних підходів

Процес упровадження плану розвитку ПТНЗ на засадах інклюзивних підходів вимагає оцінювання. Група планування оцінює, наскільки ефективними були розроблений план розвитку ПТНЗ на засадах інклюзивних підходів, реалізація його пріоритетних напрямів та можливість використання плану для підтримки розвитку ПТНЗ у майбутньому. Слід оцінити, наскільки даний процес допоміг використати більш інклюзивний підхід до роботи.

Група планування оцінює також діяльність координаційної групи та її відносини з прийнятою в навчальному закладі методикою планування його інклюзивного розвитку. Необхідно оцінити загальну підготовленість до виконання поставлених завдань, ступінь ефективності поділу відповідальності, детально дослідити реалізацію пріоритетних напрямів розвитку ПТНЗ. Неоцінену допомогу у процедурі оцінювання може надати «зовнішній друг». Важливо врахувати, що успіх самооцінки залежить від того, наскільки члени координаційної групи готові до самокритики.

Наводимо перелік запитань, які можуть допомогти у проведенні процесу самооцінки:

1. Наскільки добре працювала координаційна група (її склад, розподіл завдань усередині групи, розподіл відповідальності)?
2. Якою мірою в педагогічному колективі змінилося бажання рухатись у напрямку інклюзії?
3. Якою мірою ключові концепції інклюзивних підходів до навчання в ПТНЗ втілились в уявленні про практику і політику навчального закладу (інклюзія, бар'єри на шляху навчання і повноцінної участі, ресурси на підтримку навчання і участі, підтримка різноманітності)?
4. Наскільки інклюзивним був процес проведення консультацій і хто може брати в ньому участь у майбутньому?
5. Якою мірою напрями і розділи щодо оцінки інклюзивних підходів до навчання в ПТНЗ допомогли структурувати планування подальшого розвитку навчального закладу?
6. Якою мірою індикатори і запитання допомогли виявити пріоритети або деякі аспекти пріоритетів, які раніше не розглядалися?
7. Якою мірою адекватними були думки, зібрані у процесі оцінювання пріоритетів? Як можна поліпшити процес збору фактів?
8. Якою мірою зазначені підходи розвитку ПТНЗ на засадах інклюзії привели до запровадження у навчальному закладі більш інклюзивних методів роботи?
9. Як забезпечується стійкість досягнень і як можна поліпшити цей процес?

Продовження процесу впровадження плану розвитку ПТНЗ на засадах інклюзивних підходів

На завершальному етапі, який може збігатися з кінцем першого року роботи в напрямі інклюзії, група планування навчального закладу оцінює те, яким чином координувалася спільна робота. У багатьох ПТНЗ в цей момент більшість співробітників можуть бути ознайомлені з матеріалами щодо інклюзії, і тим не менш для нових співробітників на початку наступного навчального року може знадобитися роз'яснення положень ключових концепцій щодо розвитку інклюзивних підходів до навчання в ПТНЗ та структури його оцінки. Повторне використання індикаторів і запитань у процесі проведення самооцінки може сприяти поглибленому вивченню ситуації в ПТНЗ. Етап 5, таким чином, плавно переходить в етап 2 — продовження циклу планування навчального закладу.



Запитання для самоконтролю

1. До чого може привести процес планування та реалізації пріоритетних напрямів розвитку ПТНЗ щодо інклюзії?
2. Яким чином відбувається формування координаційної групи?
3. Хто такий «зовнішній друг»?
4. Як розробляється план діяльності навчального закладу? Хто залучається до цього процесу?
5. Якою мірою інклюзивні підходи до навчання асоціюються з учнями, що мають особливі навчальні потреби?
6. Які бар'єри виникають перед учнями на шляху отримання якісної професійної освіти та повноцінної участі у житті навчального закладу в результаті існуючої у ньому культури, політики і практики?
7. Що робиться у навчальному закладі для подолання бар'єрів на шляху до отримання якісної професійної освіти та соціалізації осіб, що навчаються?
8. Що потрібно змінити в культурі ПТНЗ, практиці та політиці, щоб допомогти в отриманні професійної освіти і досягти більш повної участі в житті навчального закладу всіх учнів?
9. Наведіть перелік пріоритетів розвитку інклюзивних підходів до навчання в ПТНЗ.
10. Наведіть приклади пріоритетів розвитку інклюзивних підходів до навчання в ПТНЗ.
11. Висвітліть процедуру створення плану розвитку ПТНЗ на засадах упровадження інклюзивних підходів.



Закінчити речення

1. Процес розроблення плану розвитку ПТНЗ на засадах інклюзивних підходів — це ...
2. У процесі розвитку інклюзивних підходів до навчання в ПТНЗ можливо виокремити такі етапи ...
3. Першим етапом роботи щодо розвитку інклюзивних підходів у навчально-виховному процесі ПТНЗ є ...
4. «Зовнішнім другом» має бути людина, яка володіє ...
5. Інклюзія в освіті включає в себе ...
6. Інклюзивний ПТНЗ — ...
7. Підтримка — це всі види діяльності, які надають ...
8. Залучення до процесу засвоєння підходів дослідження та планування розвитку інклюзивних підходів до навчання в ПТНЗ може проводитися ...

3.3. Матеріали для проведення оцінки створення і розвитку інклюзивного навчального середовища у професійно-технічному навчальному закладі

Для проведення оцінки створення і розвитку інклюзивного навчального середовища в ПТНЗ розроблено об'єднані за напрямками індикатори. Їх перелік наведено нижче.

Напрямок А: Розвиток організаційної культури ПТНЗ

А.1. Створення спільноти

Індикатори:

- А.1.1.** Кожен відчуває, що йому в ПТНЗ раді та ставляться доброзичливо.
- А.1.2.** Учні допомагають один одному.
- А.1.3.** Члени колективу ПТНЗ працюють у партнерстві один з одним.
- А.1.4.** Педагогічні працівники й учні ПТНЗ ставляться один до одного з повагою.
- А.1.5.** Педагогічні працівники і батьки / опікуни співпрацюють один з одним.
- А.1.6.** Педагогічні працівники і представники керівних органів співпрацюють.
- А.1.7.** Соціальні партнери та служби соціального захисту залучені до роботи у професійно-технічному навчальному закладі.

А.2. Розвиток інклюзивних цінностей

Індикатори:

- А.2.1.** Від усіх учнів ПТНЗ очікують максимально високих індивідуальних досягнень.
- А.2.2.** Члени колективу ПТНЗ, представники керівних органів, учні та батьки / опікуни поділяють ідеологію інклюзії.
- А.2.3.** Усіх учнів однаково цінують.
- А.2.4.** Педагогічні працівники й учні ставляться один до одного з повагою.
- А.2.5.** Педагогічні працівники ПТНЗ прагнуть подолати бар'єри на шляху навчання і повноцінної участі всіх учнів у всіх аспектах учнівського життя.
- А.2.6.** ПТНЗ прагне мінімізувати всі види дискримінації.

**Напрямок Б: Розвиток освітньої політики на рівні закладу
(внутрішні нормативні документи)****Б.1. Розвиток навчального закладу для всіх учнів ПТНЗ**

Індикатори:

- Б.1.1.** Призначення членів трудового колективу ПТНЗ та підвищення їх кар'єрного зростання здійснюються на справедливій основі.
- Б.1.2.** Усім новим членам колективу ПТНЗ допомагають адаптуватися в колективі навчального закладу.
- Б.1.3.** Професійно-технічний навчальний заклад є доступним для всіх бажаючих у ньому вчитися (навчальні будівлі є доступними для людей з фізичною інвалідністю).
- Б.1.4.** Усім новим учням допомагають адаптуватися в ПТНЗ.
- Б.1.5.** Розподіл учнів по групах навчання відбувається так, що цінується кожен учень.

Б.2. Організація підтримки різноманітності

Індикатори:

- Б.2.1.** Усі види підтримки, що надаються учням ПТНЗ, координуються.
- Б.2.2.** Підвищення професійної кваліфікації педагогічних працівників допомагає їм краще реагувати на різноманітні потреби учнів ПТНЗ.

- Б.2.3.** Освітня політика ПТНЗ щодо учнів з особливими навчальними потребами є інклюзивною.
- Б.2.4.** Подолання бар'єрів на шляху навчання і повноцінної участі в діяльності ПТНЗ урегульовується відповідними нормативними документами в галузі професійної освіти.
- Б.2.5.** Підтримка учнів ПТНЗ, які одержують освіту нерідною мовою, координується з іншими видами підтримки.
- Б.2.6.** Знижено бар'єри, що заважають навчанню учнів з особливими потребами у професійно-технічному навчальному закладі.
- Б.2.7.** Знижено бар'єри, що заважають відвідуванню учнями професійно-технічного навчального закладу.
- Б.2.8.** Випадки неухважного і нешанобливого ставлення до учнів з боку однолітків і дорослих мінімізовано.

Напрямок В: Запровадження інклюзивної практики

В.1. Управління процесом навчання

Індикатори:

- В.1.1.** Навчальний процес планується з урахуванням професійних навчальних потреб усіх учнів.
- В.1.2.** У процесі навчання на заняттях заохочується участь кожного учня.
- В.1.3.** Заняття допомагають розвинути в учнів розуміння відмінностей.
- В.1.4.** Учні беруть активну участь у навчанні.
- В.1.5.** Учні навчаються разом і допомагають один одному.
- В.1.6.** Оцінювання допомагає поліпшити досягнення всіх учнів.
- В.1.7.** Дисципліну в групі засновано на взаємній повазі.
- В.1.8.** Педагогічні працівники розробляють навчальні програми, викладають і оцінюють досягнення у співпраці один з одним.
- В.1.9.** Асистенти педагогічних працівників надають підтримку у навчанні та повноцінній участі всіх учнів у житті та діяльності ПТНЗ.
- В.1.10.** Домашні завдання спрямовано на навчання всіх учнів.
- В.1.11.** Усі учні беруть участь у позакласному житті та заходах ПТНЗ.

В.2. Мобілізація ресурсів

Індикатори:

- В.2.1.** Відмінності між учнями — це ресурс, який використовується у процесі навчання.
- В.2.2.** Досвід педагогічних працівників використовується повністю.
- В.2.3.** Члени трудового колективу ПТНЗ знаходять додаткові ресурси для навчання і повноцінної участі всіх учнів у житті навчального закладу.
- В.2.4.** Ресурси соціальних партнерів та служб соціального захисту громадян відомі й залучаються до роботи ПТНЗ.
- В.2.5.** Ресурси ПТНЗ розподіляються справедливо і сприяють інклюзії.

Кожен з індикаторів включає в себе певну кількість запитань, які надають можливість зрозуміти і врахувати інклюзивні підходи при розробці плану розвитку ПТНЗ на засадах інклюзивних підходів.

Напрямок А: Розвиток організаційної культури ПТНЗ

А.1. Створення спільноти

Індикатор А.1.1. Кожен відчуває, що йому в ПТНЗ раді та ставляться доброзичливо

1. Коли люди вперше приходять до ПТНЗ, то чи відчувають вони, що їм тут раді?
2. Чи доброзичливо налаштований ПТНЗ стосовно всіх учнів, включно з дітьми з порушеннями здоров'я, іноземцями, біженцями?
3. Чи добре в ПТНЗ ставляться до всіх батьків / опікунів і соціальних партнерів?
4. Чи є інформація про навчальний заклад доступною для всіх незалежно від їхньої рідної мови або порушення здоров'я (інформацію перекладено, записано на дискету, набрано шрифтом Брайля або збільшеним шрифтом)?
5. Чи є доступними перекладачі з жестової мови або сурдоперекладачі, коли в них виникає необхідність?
6. Наскільки чітко викладено в інформаційних матеріалах, які розповідають про ПТНЗ тим, хто влаштовується в цей навчальний заклад на роботу, що ПТНЗ цілком підтримує різноманітність учнів та їхніх культур?

7. Чи можна, зайшовши в ПТНЗ, відразу ж отримати повне уявлення про нього і про тих, хто в ньому працює / вчиться?
8. Чи враховує навчальний заклад особливості учнів — носіїв різних культур, особливо при використанні оголошень, стендів?
9. Чи є традиційними ритуали, за допомогою яких вітають нових членів трудового колективу / учнів або розлучаються з ними?
10. Чи відчувають учні, що аудиторії або кімнати для занять створено саме для них?

Індикатор А. 1.2. Учні допомагають один одному

1. Чи звертаються учні один до одного по допомогу і чи пропонують її самі, коли вона є необхідною?
2. Чи оприлюднюються на стендах і дошках пошани як колективні, так і індивідуальні досягнення?
3. Чи звертаються учні до співробітників ПТНЗ, коли їм потрібна допомога?
4. Чи активно заохочуються дружні взаємини серед учнів?
5. Чи конкурують учні за увагу друзів або діляться цією увагою один з іншим?
6. Чи уникають учні вживання слів, образливих для людей з інвалідністю та представників соціальних меншин, і дискримінаційних прізвиськ?
7. Чи розуміють учні, що від них може вимагатися різний ступінь дотримання правил, прийнятих у навчальному закладі?
8. Чи цінують учні досягнення тих, у кого спочатку були інші стартові умови для навчання?
9. Чи вважають учні, що суперечки між ними вирішуються чесно і ефективно?
10. Чи можуть учні захищати тих, з ким, на їхню думку, несправедливо обійшлися в ПТНЗ?

Індикатор А. 1.3. Члени колективу ПТНЗ працюють у партнерстві один з одним

1. Чи ставляться члени трудового колективу ПТНЗ один до одного з повагою, незалежно від посади?
2. Чи ставляться члени трудового колективу ПТНЗ один до одного з повагою, незалежно від статі?
3. Чи ставляться члени трудового колективу ПТНЗ один до одного з повагою, незалежно від достатку й походження?

4. Чи всіх членів трудового колективу запрошують на збори? Чи всі члени трудового колективу ПТНЗ відвідують збори?
5. Наскільки високою є відвідуваність зборів?
6. Чи всі педагогічні працівники та асистенти педагогів залучені до розробки навчальних планів та їх оцінки?
7. Чи є співпраця між педагогічними працівниками прикладом для учнів ПТНЗ?
8. Чи знають члени трудового колективу ПТНЗ, до кого звертатися із запитаннями, які виникають у їхній професійній діяльності?
9. Чи є доречним для членів трудового колективу ПТНЗ обговорення на роботі їхніх професійних проблем?
10. Чи заохочується активна участь обслуговуючого персоналу в житті та діяльності ПТНЗ?
11. Чи всі члени трудового колективу ПТНЗ залучені у визначення пріоритетних напрямів інклюзивного розвитку?
12. Чи відчувають усі члени трудового колективу ПТНЗ, що план розвитку ПТНЗ на засадах інклюзивних підходів — це «їхній» план?

Індикатор А. 1.4. Педагогічні працівники й учні ПТНЗ ставляться один до одного з повагою

1. Чи ставляться учні ПТНЗ до членів трудового колективу ПТНЗ з повагою, незалежно від їхнього статусу?
2. Чи цікавляться думкою учнів про те, як можна поліпшити діяльність ПТНЗ?
3. Чи впливає думка учнів на зміну ситуації в інклюзивній культурі у ПТНЗ?
4. Чи є в учнів можливість обговорювати ситуацію навколо стану інклюзивної культури у ПТНЗ?
5. Чи допомагають учні членам трудового колективу ПТНЗ, якщо їх просять про це?
6. Чи пропонують учні свою допомогу педагогам та іншим працівникам ПТНЗ, якщо бачать, що вона є необхідною?
7. Чи стежать учні й працівники за станом санітарно-гігієнічних умов та доступності приміщень ПТНЗ?
8. Чи знають учні, до кого звернутися, якщо виникне та або інша проблема?
9. Чи впевнені учні, що їхні проблеми будуть ефективно вирішені?

Індикатор А. 1.5. Педагогічні працівники і батьки / опікуни співпрацюють один з одним

1. Чи поважають батьки / опікуни і педагоги ПТНЗ один одного?
2. Чи вважають батьки / опікуни, що у них добрі стосунки з членами колективу навчального закладу?
3. Чи добре поінформовані батьки про політику і практику діяльності ПТНЗ?
4. Чи добре поінформовані батьки про пріоритети плану розвитку ПТНЗ на засадах інклюзивних підходів?
5. Чи відомо членам колективу ПТНЗ та адміністрації, що деякі батьки бояться приходити до навчального закладу і обговорювати проблеми, і чи вчинюються необхідні кроки, щоб допомогти таким батькам?
6. Чи існує в ПТНЗ різноманітність можливостей залучення батьків до діяльності навчального закладу?
7. Чи багато у батьків можливостей для обговорення успіхів учнів у навчанні і запитань, які спричинюють батьківське занепокоєння?
8. Чи однаково цінуються ті різноманітні внески в розвиток співтовариства навчального закладу, які можуть зробити батьки?
9. Чи заохочують педагоги ПТНЗ участь батьків у навчанні їхніх дітей?
10. Чи розуміють батьки, що вони можуть зробити вдома для того, щоб допомогти учневі ПТНЗ успішно навчатися?
11. Чи всі батьки вважають, що їхніх дітей у ПТНЗ цінують?
12. Чи всі батьки вважають, що навчальний заклад серйозно ставиться до питань, які їх турбують?

Індикатор А. 1.6. Педагогічні працівники ПТНЗ і представники керівних органів співпрацюють

1. Чи розуміють представники керівних органів організаційну структуру ПТНЗ і обов'язки членів його колективу?
2. Чи з радістю і в будь-який момент приймається допомога представників керівних органів?
3. Чи відомі знання і досвід представників керівних органів і чи цінуються вони?
4. Чи повністю представники керівних органів інформовані про політику ПТНЗ?

5. Чи є розуміння між працівниками ПТНЗ і представниками керівних органів у тому, який внесок у розвиток навчального закладу на засадах інклюзивних підходів вони можуть зробити?
6. Чи вважають представники керівних органів, що їхній внесок цінується незалежно від їхнього статусу?
7. Чи надають представники керівних органів педагогічним працівникам та керівникам ПТНЗ можливість підвищення кваліфікації?
8. Чи володіють члени колективу ПТНЗ і представники керівних органів загальним підходом до учнів, які мають особливі навчальні потреби?
9. Чи володіють члени колективу ПТНЗ і представники керівних органів загальним уявленням про те, як визначити учня, який має труднощі у навчанні, і як надати йому належну підтримку?

Індикатор А.1.7. Соціальні партнери та служби соціального захисту залучені до роботи у професійно-технічному навчальному закладі

1. Чи залучає ПТНЗ до своєї діяльності соціальних партнерів?
2. Чи залучено ПТНЗ до діяльності служб соціального захисту населення та представників національних меншин?
3. Чи може користуватися група населення, якою опікуються служби соціального захисту населення, тими ж самими послугами ПТНЗ, що й його співробітники? Наприклад, бібліотекою, залом для публічних заходів, спортивним залом?
4. Чи беруть члени місцевої громади участь у житті ПТНЗ незалежно від їх класу, релігійного або національного походження?
5. Чи сприймають соціальні партнери ПТНЗ як потенційне джерело ресурсів?
6. Чи вивчають члени колективу ПТНЗ думку представників соціальних партнерів та служб соціального захисту населення про навчальний заклад?
7. Чи має думка соціальних партнерів та служб соціального захисту населення вплив на освітню політику та діяльність ПТНЗ?
8. Чи позитивно ставляться соціальні партнери та служби соціального захисту населення до ПТНЗ?
9. Чи охоче залучаються соціальні партнери та служби соціального захисту населення до діяльності ПТНЗ?

А.2. Розвиток інклюзивних цінностей

Індикатор А.2.1. Від усіх учнів ПТНЗ очікують максимально високих індивідуальних досягнень

1. Чи всі учні вважають, що навчаються в такому навчальному закладі, де вони можуть досягти найвищих досягнень?
2. Чи враховуються високі запити всіх учнів?
3. Чи ставляться до всіх учнів ПТНЗ так, ніби їх можливості не обмежені?
4. Чи уникають педагоги оцінювання загальних здібностей учня на основі поточних успіхів у навчанні?
5. Чи заохочують серед усіх учнів прояви гордості за свої успіхи?
6. Чи заохочують учнів до оцінювання успіхів інших?
7. Чи прагнуть педагоги протистояти негативному ставленню деяких учнів до тих учнів, які вчаться охоче, з ентузіазмом і досягають успіхів?
8. Чи прагнуть педагоги протистояти негативному ставленню до учнів, які погано справляються із завданнями?
9. Чи чинять опір педагоги використанню учнями принизливих прізвиськ, пов'язаних з поганою успішністю?
10. Чи допомагають педагоги долати страх невдачі тим учням, які його відчують?
11. Чи уникають педагоги порівняння успішності учня з успішністю інших учнів?

Індикатор А.2.2. Члени колективу ПТНЗ, представники керівних органів, учні та батьки / опікуни поділяють ідеологію інклюзії

1. Чи розглядається створення дружнього навчального співтовариства як спосіб підвищення навчальних показників?
2. Чи вважається заохочення співпраці таким же важливим, як і заохочення незалежності?
3. Чи цінуються в першу чергу відмінності, а не відповідність якійсь єдиній «нормі»?
4. Чи вважається різноманітність цінним ресурсом, а не проблемою?
5. Чи існує в навчальному закладі загальне прагнення до зменшення нерівності можливостей?
6. Чи є в приймальній комісії навчального закладу бажання та можливість приймати до ПТНЗ усіх абітурієнтів, відповідно до їх походження, успішності або стану здоров'я?

7. Чи є загальне розуміння того, що інклюзія — це не тільки підвищення рівня повноцінної участі в житті навчального закладу, але й розширення його доступності?
8. Чи є загальне розуміння того, що практики виключення — це процес, який відбувається у педагогічному колективі, в групах і на подвір'ї навчального закладу, і що це виключення може призвести до ізоляції і до того, що учень піде із ПТНЗ?
9. Чи всі члени колективу навчального закладу несуть відповідальність за те, щоб зробити її більш інклюзивною?

Індикатор А.2.3. Усіх учнів однаково цінують

1. Чи вважається, що відмінності в походженні учнів або в їх рідних мовах можуть внести позитивний вклад у життя ПТНЗ?
2. Чи вважається, що місцевий акцент або діалект можуть збагатити як навчальний заклад, так і суспільство загалом?
3. Чи приймаються і цінуються в навчальному закладі відмінності в структурі сімей учнів?
4. Чи однаково цінуються батьки / опікуни, незалежно від їх посад і від того, працюють вони чи ні?
5. Чи відчувають себе учні й члени колективу навчального закладу з порушеннями здоров'я настільки ж «бажаними» в ПТНЗ, як і люди без порушень?
6. Чи однаково цінуються учні з високою і низькою успішністю?
7. Чи демонструються роботи учнів у ПТНЗ?
8. Чи містять звіти інформацію про успішність всіх учнів ПТНЗ?
9. Чи однаково оцінюються й заохочуються успіхи хлопців і дівчат?

Індикатор А.2.4. Педагогічні працівники й учні ставляться один до одного з повагою

1. Чи вважають учні, що вони викликають симпатію у педагогічних працівників?
2. Чи ставляться у навчальному закладі з повагою до всіх, як до членів колективу ПТНЗ, так і до учнів?
3. Чи відчувають члени колективу ПТНЗ, що їх цінують і підтримують?
4. Чи приділяється належна увага важливим подіям у житті членів колективу та їхніх сімей, таким як народження, смерть і хвороба?

5. Чи є в ПТНЗ розуміння того, що у всіх, а не тільки у представників національних меншин, є культура або культури?
6. Чи отримують учні і члени колективу ПТНЗ підтримку, якщо в якийсь із днів вони почуваються погано, перебувають у нервовому або депресивному стані?
7. Чи визнається право членів колективу приватно висловлювати своє негативне ставлення до деяких учнів (як спосіб подолання такого ставлення)?
8. Чи уникають члени колективу «демонізації» окремих учнів?
9. Чи в доброму стані перебувають у навчальному закладі туалети, роздягальні та інші приміщення?
10. Чи поважаються такі почуття деяких учнів, як збентеження, сором'язливість і небажання відкривати своє тіло під час занять плаванням або прийому душу?

Індикатор А.2.5. Педагогічні працівники ПТНЗ прагнуть подолати бар'єри на шляху навчання і повноцінної участі всіх учнів у всіх аспектах учнівського життя

1. Чи розуміють педагоги, що саме вони можуть допомогти подолати бар'єри на шляху навчання і повноцінної участі, з якими зустрічаються їх учні?
2. Чи розуміють педагоги, що такі бар'єри виникають, зокрема, при взаємодії учнів з навчальним середовищем?
3. Чи розуміють педагогічні працівники, що навчальне середовище включає в себе відносини між учнями і членами колективу ПТНЗ, доступність приміщень, культуру і освітню політику навчального закладу, навчальні плани і методики викладання?
4. Чи уникають члени колективу ПТНЗ додаткового збільшення бар'єрів, котрі виникають як наслідок порушень здоров'я в учнів?
5. Чи розуміють педагогічні працівники та учні, що освітня політика і практика навчального закладу мають відбивати всю різноманітність учнів у ПТНЗ?
6. Чи розуміються і долаються бар'єри, які виникають при конфлікті культури навчального закладу і домашньої культури?
7. Чи є розуміння того, що кожна людина може зіткнутися з бар'єрами на шляху навчання і повноцінної участі?

8. Чи уникають члени колективу ПТНЗ навішування на учнів ярликів через відмінності в їхніх здібностях?
9. Чи є розуміння того, що віднесення учнів до категорії «з особливими навчальними потребами» може призвести до їх сегрегації?
10. Чи уникають члени колективу ПТНЗ порівняння звичайних і «особливих» учнів?

Індикатор А.2.6. ПТНЗ прагне мінімізувати всі види дискримінації

1. Чи є в ПТНЗ розуміння того, що інституційна дискримінація існує і що необхідно мінімізувати всі її види і прояви?
2. Чи розуміють учні й члени колективу ПТНЗ витоки дискримінації й нетерпимості до відмінностей?
3. Чи приділяється увага в навчальному закладі усвідомленню того факту, що учні, які належать до національних меншин, часто піддаються соціальному тискові, і що нетерпимість можна інтерпретувати як різновид расизму?
4. Чи визнається, що всі культури і релігії охоплюють собою весь діапазон точок зору і поглядів, що існують у світі?
5. Чи уникають педагоги давати учням одні й ті ж самі стереотипні ролі в шкільних виставах, наприклад, через тип волосся або колір шкіри?
6. Чи є рівне ставлення до учнів і членів колективу ПТНЗ незалежно від їхнього віку?
7. Чи надається хлопцям і дівчатам однакова підтримка?
8. Чи уникають члени колективу ПТНЗ і учні гендерних стереотипів стосовно хлопців і дівчат при оцінці їх успіхів, майбутньої роботи або в проханнях про допомогу?
9. Чи ставиться ПТНЗ до представників сексуальних меншин як до прояву людської різноманітності?
10. Чи вважають члени колективу ПТНЗ, що інвалідність виникає в той момент, коли людина з порушеннями здоров'я стикається з негативним ставленням і бар'єрами в суспільстві?
11. Чи обговорюються стереотипні уявлення про красу тіла?
12. Чи розуміють члени колективу ПТНЗ, що знання порушень здоров'я лише в обмеженому ступені (в сенсі наявних потреб і потенційних можливостей) може допомогти при розробці навчальних планів?

13. Чи протистоять члени колективу ПТНЗ стереотипним уявленням про людей з порушеннями здоров'я, наприклад, коли їх постійно жаліють або сприймають тільки як героїв?
14. Чи є розуміння того, що виключення учнів зі складними порушеннями здоров'я з навчального процесу і життя ПТНЗ відображає більшою мірою психологічні бар'єри, які існують у навчальному закладі, а не реальні практичні труднощі?

Напрямок Б: Розвиток освітньої політики на рівні закладу (внутрішні нормативні документи)

Б.1. Розвиток навчального закладу для всіх учнів ПТНЗ

Індикатор Б.1.1. Призначення членів трудового колективу та підвищення їх кар'єрного зростання здійснюються на справедливій основі

1. Чи всі педагогічні працівники ПТНЗ вважають, що можливості для підвищення на посаді відкриті для тих, хто дійсно цього заслуговує?
2. Чи відображає підвищення на посаді гендерний баланс, що склався в ПТНЗ, і походження членів колективу?
3. Чи відображає структура колективу ПТНЗ структуру населення України в даному регіоні?
4. Чи існує чітка стратегія щодо подолання бар'єрів, з якими зустрічаються члени колективу ПТНЗ з порушеннями здоров'я?
5. Чи запроваджено в ПТНЗ принципи рівноправності всіх членів колективу?
6. Чи є прийняття різноманітності потреб усіх учнів ПТНЗ критерієм при призначенні членів колективу на ту або іншу посаду?
7. Чи завжди можливо в ПТНЗ організувати заміну відсутнім працівникам (як серед персоналу підтримки, так і серед педагогічних працівників)?

Індикатор Б.1.2. Усім новим членам колективу ПТНЗ допомагають адаптуватися в колективі навчального закладу

1. Чи є розуміння в ПТНЗ, з якими труднощами може зіткнутися новий член колективу?
2. Чи не відокремлюють себе члени колективу ПТНЗ з великим стажем роботи від новачків, наприклад, кажучи «ми» і «вони»?
3. Чи є у кожного нового педагогічного працівника наставник, щиро зацікавлений у тому, щоб допомогти йому адаптуватися на новому місці?

4. Чи виникає у нових педагогічних працівників ПТНЗ відчуття, що їхні досвід і знання цінуються?
5. Чи є у всіх педагогічних працівників, включно з новими, можливість передавати свої знання і досвід?
6. Чи надається всім новим членам колективу навчального закладу необхідна інформація про ПТНЗ?
7. Чи запитують у нових членів колективу навчального закладу, яка ще інформація про ПТНЗ їм необхідна, і чи надається ця інформація?
8. Чи цінується думка нових членів колективу навчального закладу про ПТНЗ як «свіжий погляд» на існуючий стан речей?

Індикатор Б.1.3. Професійно-технічний навчальний заклад є доступним для всіх бажаючих у ньому вчитися (навчальні будівлі є доступними для людей з фізичною інвалідністю)

1. Чи беруться в ПТНЗ до уваги потреби людей з порушеннями зору, слуху і фізичною інвалідністю, якщо це не заважає успішному оволодінню професією?
2. Чи приділяється в ПТНЗ увага проблемі фізичної доступності всіх приміщень, включаючи навчальні кабінети, коридори, туалети, ігрові майданчики на подвір'ї навчального закладу, їдальню?
3. Чи проводяться консультації з організаціями інвалідів щодо рівня фізичної доступності ПТНЗ?
4. Чи є поліпшення доступності будівель та споруд частиною плану ремонту або реконструкції ПТНЗ?
5. Чи приділяється в ПТНЗ увага вимогам державних стандартів зі створення архітектурної доступності приміщень?
6. Чи вважається фізична доступність ПТНЗ важливою як для учнів, так і для членів колективу навчального закладу з інвалідністю, опікунів, батьків та інших громадян?
7. Чи є проекти, пов'язані з поліпшенням доступності ПТНЗ, частиною плану розвитку навчального закладу на засадах інклюзивних підходів?

Індикатор Б.1.4. Усім новим учням допомагають адаптуватися в ПТНЗ

1. Чи є в ПТНЗ програма, заходи, що дозволяють кожному новому учневі познайомитися з навчальним закладом?

2. Чи однаково добре ця програма працює як для тих, хто прийшов на початку навчального року, так і для тих, хто прийшов до ПТНЗ в інший час?
3. Чи доступна батькам інформація про систему професійної освіти в цілому і про навчальний заклад зокрема?
4. Чи береться до уваги в програмі різниця в підготовці учнів і відмінності в їхніх рідних мовах?
5. Чи дається новому учневі в пару досвідченіший товариш (наставник)?
6. Чи проводиться дослідження того, наскільки комфортно себе відчуває новий учень у ПТНЗ після декількох тижнів навчання?
7. Чи надається підтримка учням, яким складно, особливо на початку навчання у ПТНЗ, запам'ятати розташування навчальних приміщень?
8. Чи розуміють нові учні, до кого можна звертатися, якщо у них виникають проблеми?
9. Коли учень переводиться з одного ПТНЗ до іншого, то чи співпрацюють педагогічні працівники обох ПТНЗ, щоб полегшити його перехід?

Індикатор Б. 1.5. Розподіл учнів по групах навчання відбувається так, що цінується кожен учень

1. Чи справедливим є розподіл ресурсів ПТНЗ, таких як використання приміщень, закріплення педагогічних працівників за різними групами?
2. Чи розглядають педагогічні працівники ПТНЗ навчання в різних групах як ресурс для учнів і можливість навчатися один у іншого?
3. Чи є в ПТНЗ прагнення уникнути розподілу за групами на основі успішності, рівня підготовки або порушень здоров'я?
4. Чи є в ПТНЗ плани щодо подолання низької успішності у деяких учнів?
5. Чи є в учнів можливість вільно пересуватися між підгрупами у навчальних приміщеннях (при роботі в малих групах)?
6. Чи розподіляють учнів у групах так, щоб «змішати» хлопців з дівчатами і представників різних національностей?
7. Чи розподіляють учнів по-новому, якщо це необхідно для поліпшення навчального процесу?
8. Чи у всіх учнів є можливість вибору і чи справді всі учні ПТНЗ можуть вибирати?

Б.2. Організація підтримки різноманітності**Індикатор Б.2.1. Усі види підтримки, що надаються учням ПТНЗ, координуються**

1. Чи підпорядковуються усі види підтримки, що надаються ПТНЗ, загальній стратегії навчального закладу, спрямованій на поліпшення його спроможності відповідати на різноманітність потреб учнів?
2. Чи надається такій координації підтримки високий статус, чи очолюється вона директором ПТНЗ?
3. Чи спрямовано підтримку на запобігання виникненню бар'єрів на шляху навчання і повноцінної участі учнів у житті й діяльності ПТНЗ?
4. Чи існує в ПТНЗ інклюзивна політика підтримки, яка зрозуміла всім членам його колективу?
5. Чи є розуміння цієї інклюзивної політики підтримки у тих, хто працює в керівних органах?
6. Чи існує чіткий план, що дозволяє інтегрувати послуги підтримки інклюзії в керівних організаціях в інклюзивну політику ПТНЗ?
7. Чи знають члени колективу навчального закладу про всі служби щодо підтримки інклюзії, які можуть надати підтримку в навчанні й забезпеченні повноцінної участі всіх учнів у житті та діяльності ПТНЗ?
8. Чи існує координація різноманітних ініціатив, таких як «створення в ПТНЗ здорового середовища» або «досягнення в ПТНЗ високої успішності», спрямована на розвиток навчального закладу на засадах інклюзивних підходів у цілому?
9. Чи лежить в основі підтримки інклюзії професійно-технічним навчальним закладом необхідність створення кращих умов для учня, а не прагнення педагогічних працівників зберегти свою зайнятість?

Індикатор Б.2.2. Підвищення професійної кваліфікації педагогічних працівників допомагає їм краще реагувати на різноманітні потреби учнів ПТНЗ

1. Чи спрямовано всю діяльність з планування навчального процесу на забезпечення повноцінної участі учнів із різним походженням, досвідом, успішністю і порушеннями здоров'я у навчанні й житті ПТНЗ?
2. Чи спрямовано всю діяльність з планування навчального процесу на подолання бар'єрів на шляху навчання і повноцінної участі в житті ПТНЗ?
3. Чи сприяє професійний розвиток співробітників тому, що вони ефективніше взаємодіють у процесі навчання?

4. Чи використовуються професійне партнерство і проведення подальшої взаємної оцінки занять для того, щоб допомогти педагогічним працівникам краще реагувати на різноманітність потреб учнів ПТНЗ?
5. Чи спостерігають педагогічні працівники за навчальними заняттями, що проводяться колегами, щоб потім обговорити перспективи своїх учнів?
6. Чи навчаються педагогічні працівники новим методам викладання, які передбачають активну співпрацю учнів у навчальному процесі?
7. Чи є у педагогічних працівників і асистентів педагогів можливість поліпшити свою професійну взаємодію?
8. Чи є можливість для педагогічних працівників і учнів ПТНЗ ознайомитися і більше дізнатися про систему взаємного навчання учнів?
9. Чи вивчають педагогічні працівники нові навчальні технології з використанням відеокамер, телебачення, інтерактивних систем, проекторів, комп'ютерів, Інтернету?
10. Чи прагнуть педагогічні працівники до зменшення числа низьких результатів навчання, використовуючи для цього активніше залучення учнів до навчального процесу?
11. Чи всі педагогічні працівники вивчають питання рівних прав людей з інвалідністю?
12. Чи всі педагогічні працівники уміють боротися з проявами насильства, приниження, залякування, що мають місце між учнями?
13. Чи відповідають педагогічні працівники ПТНЗ і представники керівних органів за самостійну оцінку власних потреб у підвищенні кваліфікації?

Індикатор Б.2.3. Освітня політика ПТНЗ щодо учнів з особливими навчальними потребами є інклюзивною

1. Чи є в ПТНЗ прагнення мінімізувати визначення учнів як таких, що мають «особливі навчальні потреби»?
2. Чи уникає ПТНЗ віднесення до групи учнів з особливими навчальними потребами непропорційно великої їх кількості?
3. Чи є в ПТНЗ посада координатора служб підтримки: «педагогічний координатор», «координатор з інклюзії» або «координатор послуг для учнів з особливими навчальними потребами»?
4. Чи сприймаються учні з «особливими навчальними потребами» як учні з різними інтересами, знаннями і навичками, а не як частина якоїсь однорідної групи?

5. Чи розглядаються спроби усунення бар'єрів для одного учня як можливість усунення бар'єрів для всіх?
6. Чи включено в інформацію про ПТНЗ інформацію про критерії та види надання підтримки і чи є вона доступною для учнів і батьків?
7. Чи надається у ПТНЗ, за можливості, підтримка без застосування формальних процедур оцінки?
8. Чи спрямовано освітню політику в напрямку задоволення особливих потреб на збільшення рівня повноцінної участі й мінімізацію виключення учня із соціуму?
9. Чи здійснюються спроби мінімізувати той час, який учні, що потребують підтримки, проводять поза звичайними навчальними заняттями?

Індикатор Б.2.4. Подолання бар'єрів на шляху навчання і повноцінної участі в діяльності ПТНЗ урегульовується відповідними нормативними документами в галузі професійної освіти

1. Чи інтегровано використання державних навчальних документів у загальну інклюзивну політику ПТНЗ?
2. Чи здійснюють зовнішні служби підтримки внесок у подолання бар'єрів на шляху навчання і повноцінної участі?
3. Чи враховуються індивідуальні навчальні потреби у забезпеченні доступу та отримання підтримки у рамках загальних навчальних планів?
4. Чи поліпшує задоволення індивідуальних навчальних потреб ситуацію для інших учнів ПТНЗ?
5. Чи зосереджені висновки про «особливі навчальні потреби» на потребах і сильних сторонах учня, а не на його недоліках?
6. Чи описують ці висновки, як змінити процес навчання для досягнення кращих результатів?
7. Чи описують висновки про «особливі навчальні потреби», як змінити процес навчання для розвитку відносин з іншими учнями?
8. Чи описують висновки про «особливі навчальні потреби», як змінити процес навчання, щоб максимально збільшити участь у навчальному процесі і позакласній діяльності?

Індикатор Б.2.5. Підтримка учнів ПТНЗ, які одержують освіту нерідною мовою, координується з іншими видами підтримки

1. Чи є підтримка таких учнів відповідальністю всіх педагогічних працівників ПТНЗ?
2. Чи сприяє підтримка таких учнів подоланню бар'єрів на шляху їх навчання і повноцінної участі в житті ПТНЗ?
3. Чи сфокусовано підтримку на тому, як подолати бар'єри, а не на розмежуванні учнів за ознаками «складнощі із навчанням нерідною мовою» і «проблеми з навчанням»?
4. Чи очікується висока успішність від усіх учнів незалежно від того, перебувають вони у процесі вивчення мови, якою ведеться викладання, або вже опанували її?
5. Чи є доступними перекладачі з мови жестів та інших мов у ситуаціях, коли вони необхідні?
6. Чи вважається зміна країни проживання і культури чинником, що сприяє утворенню бар'єрів на шляху навчання і повноцінної участі у житті ПТНЗ?
7. Чи є доступними учням ПТНЗ підтримка і викладання педагогічними працівниками з тим же самим культурним походженням, що і в учнів?
8. Чи спрямовано підтримку таких учнів на подолання бар'єрів у навчанні у всіх аспектах навчального процесу й організаційної структури ПТНЗ?

Індикатор Б.2.6. Знижено бар'єри, що заважають навчанню учнів з особливими потребами у професійно-технічному навчальному закладі

1. Чи є подолання бар'єрів на шляху навчання і повноцінної участі в житті ПТНЗ метою всіх видів підтримки?
2. Чи беруться до уваги проблеми з поведінкою деяких учнів при розробці стратегій, спрямованих на поліпшення ситуації на заняттях і в другій половині дня?
3. Чи допомагає підтримка учнів з порушеннями у поведінці поліпшити ситуацію для всіх учнів?
4. Чи враховуються стосовно учнів з порушеннями поведінки не тільки практика, але й культурна та освітня політика ПТНЗ?
5. Чи всі педагогічні працівники та асистенти могли навчитися тому, як понизити рівень неприязного ставлення до ПТНЗ і уникнути зриву занять учнями з проблемами поведінки?

6. Чи прагне ПТНЗ підвищити самооцінку тих учнів, у кого вона занижена?
7. Чи використовуються знання батьків у боротьбі з неприязним ставленням учня до ПТНЗ і зривами занять?
8. Чи беруть участь учні в зниженні рівня неприязного ставлення до ПТНЗ і зривів занять як стосовно самих себе, так і інших учнів?
9. Чи заохочує така підтримка прагнення до великих досягнень у всіх учнів ПТНЗ?
10. Чи заохочує така підтримка прагнення учнів до продовження навчання?
11. Чи заохочується запровадження міцних зв'язків між ПТНЗ і фахівцями інших установ щодо забезпечення супроводу учнів з проблемами поведінки?
12. Чи враховує освітня політика, що проводиться у ПТНЗ, підтримку тих учнів, які стикаються з проблемами, але не заявляють про це?
13. Чи враховує ПТНЗ, що неприязне ставлення до навчального закладу у деяких хлопців може бути пов'язане з тими поглядами на прояви мужності, які існують як у навчальному закладі, так і поза його межами?

Індикатор Б.2.7. Знижено бар'єри, що заважають відвідуванню учнями професійно-технічного навчального закладу

1. Чи розглядаються всі бар'єри, що заважають відвідуванню занять, у напрямі культури, освітньої політики, характеру взаємовідносин учнів в ПТНЗ, а також ситуації у них удома?
2. Чи надає ПТНЗ активну підтримку при поверненні в навчальний заклад учня, який переніс важку втрату, хронічну хворобу, або після його тривалої відсутності?
3. Чи проводяться збори педагогічних працівників, учнів, батьків та інших осіб, де вирішуються проблеми з поведінкою учнів?
4. Чи існує в ПТНЗ розуміння зв'язку між низькими оцінками учнів та їх неприйняттям навчальним закладом з проблемами у поведінці та пропусками уроків без поважних причин?
5. Чи прагне ПТНЗ боротися з неприязним ставленням до навчального закладу серед учнів, які одержують низькі оцінки?
6. Чи враховує ПТНЗ можливість виникнення відчуття несправедливо занижених оцінок серед учнів, які належать до національних меншин або до різних соціальних груп?
7. Чи прагне ПТНЗ до зниження числа конфліктів між учнями, які належать до різних національних і соціальних груп?

8. Чи є реакція ПТНЗ на проблеми в поведінці учнів завжди спрямованою на навчання й виправлення, а не на покарання?
9. Чи ставляться в ПТНЗ з розумінням до учнів або інших осіб, які порушили правила, прийнятні в навчальному закладі?
10. Чи ведеться в ПТНЗ чітка документація щодо відвідування учнями занять, у тому числі щодо пропусків без поважних причин?
11. Чи надаються регулярні звіти щодо пропусків навчальних занять в управління (відділи) професійно-технічної освіти?
12. Чи існують заходи, спрямовані на зниження рівня пропусків учнями уроків без поважних причин?
13. Чи є узгоджений план педагогічних працівників ПТНЗ і батьків, спрямований на боротьбу з пропусками занять учнями?
14. Чи координується стратегія боротьби з пропусками занять учнями з іншими соціальними службами?
15. Чи існує в ПТНЗ ефективна система виявлення пропусків занять і з'ясування їх причин?
16. Чи ведуться в ПТНЗ записи пропусків індивідуальних занять?
17. Чи є відсутність учня на певних навчальних заняттях приводом для аналізу ставлення учнів до даного педагогічного працівника і до змісту занять, що проводяться ним?
18. Чи відповідають дані, які надаються ПТНЗ про пропуски уроків, реальній кількості пропущених учнями навчальних занять?

Індикатор Б.2.8. Випадки неуважного і нешанобливого ставлення до учнів з боку однолітків і дорослих мінімізовано

1. Чи є в батьків / опікунів, педагогічних працівників ПТНЗ і учнів загальне розуміння того, що таке залякування?
2. Чи є в ПТНЗ розуміння того, що залякування й погрози є потенційною частиною всіх стосунків, заснованих на насильстві та пригніченні особистості учня?
3. Чи вважаються залякування і погрози, вербальне кривдження таким же насильством, як і фізичне?
4. Чи є розуміння, що джерелом психологічного та фізичного насильства є відсутність дружніх взаємин між учнями ПТНЗ?
5. Чи припускається потенційна можливість виникнення психологічного і фізичного насильства не тільки між учнями, але й між членами колективу ПТНЗ, членами колективу й учнями, членами колективу й батьками?

6. Чи вважаються вербальне кривдження й образливі висловлювання для людей з інвалідністю проявами нешанобливого ставлення?
7. Чи проводить ПТНЗ послідовну освітню політику в цьому відношенні, чітко заявляючи про те, яка поведінка вважається психологічним насильством?
8. Чи розуміють члени колективу ПТНЗ, батьки й учні освітню політику ПТНЗ в цьому напрямі? Чи викладено її письмово та зрозумілою для всіх мовою?
9. Чи є в ПТНЗ члени трудового колективу чоловічої і жіночої статі, до яких учні можуть звертатися по допомогу у випадках кривдження?
10. Чи є в ПТНЗ або поза його межами працівники, до яких можуть звернутися педагогічні працівники і персонал навчального закладу, якщо вони зазнали насильства та психологічного терору?
11. Чи залучені самі учні до діяльності ПТНЗ з профілактики насильства?
12. Чи ведуться в ПТНЗ записи про подібні інциденти?
13. Чи скорочується в ПТНЗ кількість випадків психологічного терору?

Напрямок В: Запровадження інклюзивної практики

В.1. Управління процесом навчання

Індикатор В.1.1. Навчальний процес планується з урахуванням професійних навчальних потреб усіх учнів

1. Чи спрямовано навчальний процес на те, щоб навчити учня, а не на те, щоб формально слідувати навчальному плану?
2. Чи відбиває навчальний матеріал, що використовується на заняттях, походження, досвід та інтереси всіх учнів групи?
3. Чи часто заняття починаються з обміну досвідом, що його можна надалі використовувати на заняттях у різні способи?
4. Чи відповідають заняття інтересам *хлопців і дівчат*?
5. Чи сприяють заняття продовженню освіти всіма учнями?
6. Чи допомагають заняття сприймати навчання як цілісний процес, а не як фрагментарне виконання окремих завдань?
7. Чи доступні в ПТНЗ перекладачі для учнів з порушенням слуху?
8. Чи прагне ПТНЗ у процесі планування занять мінімізувати бар'єри на шляху навчання і повноцінної участі, з якими стикаються конкретні учні?

9. Чи шукають педагогічні працівники можливості індивідуалізувати навчальний процес на заняттях із тим, щоб зменшити кількість індивідуальних занять у позаурочний час?
10. Чи є на уроках можливість в учнів працювати в парах, а також індивідуально і всією групою?
11. Чи існує на уроках різноманітність видів навчальної діяльності, наприклад, усні виступи і дискусії, читання, письмо, малювання, вирішення задач, використання бібліотеки, аудіовізуальні матеріали, практичні завдання з використанням інформаційних технологій?
12. Чи адаптовано, якщо це необхідно, зміст занять для учнів з фізичними або сенсорними порушеннями здоров'я так, щоб вони теж могли вивчати фізичну культуру або деякі теми з фізики, наприклад, про природу світла або звуку?
13. Чи розуміють працівники ПТНЗ, що деяким учням з порушеннями здоров'я необхідний додатковий час, щоб скористатися допоміжним обладнанням?

Індикатор В. 1.2. У процесі навчання на заняттях заохочується участь кожного учня

1. Чи прагнуть педагогічні працівники участі на своїх заняттях кожного учня?
2. Чи чиняться спроби розглянути навчання і підтримку з точки зору самих учнів?
3. Чи ґрунтуються заняття на відмінностях у знаннях і досвіді учнів?
4. Чи приділяється на заняттях увага не тільки інтелектуальним, але й емоційним аспектам розвитку?
5. Чи викликають заняття в учнів відчуття радості від навчання?
6. Чи пояснюються під час занять основні технічні терміни, чи практикується на уроках їх уживання?
7. Чи можуть учні фіксувати результати своєї роботи не тільки письмово, але й в інші способи, наприклад, за допомогою комп'ютера, малюнків, фотографій?
8. Чи ґрунтуються заняття на мовному досвіді учнів, отриманому, зокрема, за межами ПТНЗ?
9. Чи заохочується на заняттях діалог між учнями і педагогічними працівниками ПТНЗ, між учнями?

10. Чи розвивають уроки мовні навички, необхідні для роздумів і дискусій про навчальний матеріал, що вивчається?
11. Чи заохочується розвиток навичок перекладу з рідної мови на ту, якою навчають у ПТНЗ?
12. Чи залучаються до занять керівники ПТНЗ, щоб показати, як планування і навчання можуть підвищити рівень повноцінної участі всіх учнів у навчальному процесі?
13. Чи розуміють працівники ПТНЗ, яких фізичних зусиль мають докласти учні з деякими порушеннями здоров'я і хронічними захворюваннями і яку втому ці зусилля викликають у них?
14. Чи розуміють працівники ПТНЗ, яких розумових зусиль вимагає читання по губах і використання пристосувань для поліпшення зору?

Індикатор В.1.3. Заняття допомагають розвинути в учнів розуміння відмінностей

1. Чи заохочується серед учнів вивчення на заняттях думок, відмінних від їхньої власної думки?
2. Чи допомагають учням вступати в діалог з людьми іншого походження і з іншою думкою?
3. Чи є в учнів можливість працювати на заняттях разом з однолітком, у якого інше походження, національність, стан здоров'я або стать?
4. Чи демонструють педагогічні працівники повагу до альтернативних думок під час дискусій на заняттях?
5. Чи допомагає навчання учням зрозуміти відмінності в походженні, культурі, національності, статі, інвалідності, сексуальній орієнтації або релігії?
6. Чи є можливість під час занять формувати в учнів історичне розуміння процесів пригнічення певних соціальних груп?
7. Чи вчать учнів під час дискусій піддавати сумнівам стереотипи, які зустрічаються у навчальних матеріалах?

Індикатор В.1.4. Учні беруть активну участь у навчанні

1. Чи надається учням можливість нести відповідальність за своє навчання?
2. Чи пояснюють педагогічні працівники учням мету заняття або теми?
3. Чи сприяють середовище у групі, стенди та інші ресурси самостійному навчанню учнів?

4. Чи допомагає підтримка, що надається в ПТНЗ, продовжувати учням навчання, використовуючи вже отримані навички й досвід?
5. Чи вчать учнів ПТНЗ проведенню досліджень та письмовій репрезентації результатів?
6. Чи можуть учні самостійно користуватися бібліотекою та іншими інформаційними ресурсами?
7. Чи вміють учні організовувати власну роботу, робити нотатки під час уроків і читання книг?
8. Чи уникають педагогічні працівники завдань, що мають на меті лише механічне переписування?
9. Чи вчать учнів ПТНЗ тому, як потрібно репрезентувати свою роботу в усній, письмовій та інших формах, при роботі індивідуально або в групах?
10. Чи заохочується в учнів прагнення до написання праць про те, що вже було вивчено?
11. Чи вміють учні готуватися до контрольних праць та іспитів?
12. Чи запитують в учнів, яка допомога в навчанні їм необхідна?
13. Чи ставлять учням запитання про якість уроків?
14. Чи залучені учні до пошуку способів подолання власних труднощів у навчанні і до надання допомоги іншим учням?
15. Чи є в учнів можливість вибору виду навчальної діяльності?
16. Чи оцінюються і використовуються на заняттях досвід і навички, отримані учнями самостійно?

Індикатор В. 1.5. Учні навчаються разом і допомагають один одному

1. Чи вважають учні отримання і надання допомоги під час занять природним процесом?
2. Чи є правила як для учнів, так і для педагогічних працівників ПТНЗ, згідно з якими вони виступають, слухають, просять уточнень?
3. Чи охоче учні діляться знаннями і навичками?
4. Чи можуть учні ввічливо відмовитися від допомоги, коли вона їм не потрібна?
5. Чи дозволяє учням робота в групах розподілити на всіх отримане завдання і потім об'єднати їхні знання про предмет вивчення?
6. Чи вміють учні скласти за результатами завдання колективний звіт, що містить думки всіх членів групи?

7. Якщо хтось у групі збуджений, то чи намагаються учні його заспокоїти, а не дратувати ще більше?
8. Чи є в учнів розуміння того, що увага є необхідною кожному в групі?
9. Чи несуть учні відповідальність за надання на заняттях допомоги їхнім товаришам, які мають труднощі?
10. Чи залучені учні до оцінювання досягнень один одного?
11. Чи допомагають учні один одному в досягненні навчальних цілей?

Індикатор В.1.6. Оцінювання допомагає поліпшити досягнення всіх учнів

1. Чи всіх педагогічних працівників ПТНЗ залучено до оцінки навчальних досягнень учнів?
2. Чи несуть педагогічні працівники відповідальність за розвиток і досягнення всіх учнів групи?
3. Чи залучено учнів у процес оцінювання та обговорення власних успіхів і досягнень?
4. Чи залучено у процес оцінювання батьків / опікунів?
5. Чи фіксуються в навчальних документах учнів групи всі навички, знання і досвід учнів, такі як знання додаткових мов, різних способів спілкування, хобі, інтереси і досвід роботи?
6. Чи засновано оцінку на цілеспрямованому спостереженні?
7. Чи сфокусовано оцінку на тому, що є обов'язковим для вивчення?
8. Чи використовуються оцінки (включно з обов'язковими) для того, щоб сприяти поліпшенню якості навчання?
9. Чи веде аналіз навчальних досягнень до змін у навчальних планах і методиці викладання?
10. Чи практикуються різні способи проведення оцінювання, що враховують різницю в характерах, інтересах і навичках учнів?
11. Чи є у педагогічних працівників можливість провести оцінювання в співпраці з іншими педагогами ПТНЗ?
12. Чи розуміють учні, для чого оцінюють їхні досягнення?
13. Чи існує зворотний зв'язок з учнями, який інформує їх про те, що вони вже вивчили і що вивчатимуть надалі?
14. Чи проводиться моніторинг досягнень різних груп учнів ПТНЗ (хлопці, дівчата, національні меншини, учні з порушеннями здоров'я), щоб виявити і вирішити можливі проблеми?

Індикатор В. 1.7. Дисципліну в групі засновано на взаємній повазі

1. Чи заохочується в ПТНЗ розвиток самодисципліни як підхід до формування дисципліни в учнів?
2. Чи надають педагогічні працівники ПТНЗ один одному взаємну підтримку в тому, щоб бути в роботі позитивними і наполегливими, але без агресії?
3. Чи діляться педагогічні працівники ПТНЗ своїми думками і чи об'єднують свої знання щодо того, як боротися з неприязним ставленням до навчального закладу і поганою поведінкою деяких учнів?
4. Чи є зрозумілими й послідовними правила поведінки на заняттях?
5. Чи залучено учнів до розв'язання проблем, що виникають у групі?
6. Чи беруть участь учні в складанні правил поведінки на заняттях?
7. Чи запитують в учнів, як поліпшити атмосферу на заняттях?
8. Чи запитують в учнів про те, як підвищити увагу до навчання?
9. Чи вважають учні, що з ними поводяться справедливо, незалежно від національності й статі?
10. Якщо на уроці є присутніми більше одного педагогічного працівника, то чи розподіляють вони відповідальність між собою за плавний перебіг заняття?
11. Чи існують у ПТНЗ чіткі процедури, які використовуються у відповідь на зухвалу поведінку учнів і які є зрозумілими як учням, так і педагогічним працівникам?

Індикатор В. 1.8. Педагогічні працівники розробляють навчальні програми, викладають і оцінюють досягнення у співпраці один з одним

1. Чи діляться педагогічні працівники один з одним планами занять і варіантами домашніх завдань?
2. Чи плануються заняття так, щоб повністю включити всіх присутніх на уроці?
3. Чи проводять педагогічні працівники спільне викладання?
4. Чи використовується спільне викладання для того, щоб виробити загальну думку про навчання групи?
5. Чи вітають педагогічні працівники коментарі колег, наприклад, про доступність термінології і ступінь участі учнів на занятті?

6. Чи змінюють педагогічні працівники методику викладання після отримання зворотного зв'язку від колег?
7. Чи обмінюються педагогічні працівники, що задіяні на заняттях в групі, досвідом своєї роботи з окремими учнями і групою в цілому?
8. Чи є співпраця педагогічних працівників та інших фахівців ПТНЗ прикладом для учнів?
9. Чи об'єднують педагогічні працівники свої зусилля в тих випадках, коли виявляється уповільнення прогресу в навчанні якогось учня або групи учнів?
10. Чи розподіляється серед педагогічних працівників відповідальність за те, щоб забезпечити повноцінну участь усіх учнів у навчанні й житті ПТНЗ?

Індикатор В. 1.9. Асистенти педагогічних працівників надають підтримку у навчанні та повноцінній участі всіх учнів у житті та діяльності ПТНЗ

1. Чи залучаються асистенти до розроблення й оцінки навчальних планів?
2. Чи прикріплюються асистенти до часу вивчення певних розділів навчального плану, а не до окремих учнів?
3. Чи переймаються асистенти тим, як підвищити рівень залучення всіх учнів до навчання і життя ПТНЗ?
4. Чи прагнуть асистенти зробити учнів незалежними від безпосередньої підтримки?
5. Чи заохочують асистенти взаємну підтримку серед учнів, які мають труднощі у навчанні?
6. Чи є асистенти достатньо обережними, втручаючись у відносини учнів з однолітками?
7. Чи організовано простір в аудиторіях так, щоб асистенти могли працювати як з групами, так і з окремими учнями?
8. Чи цікавляться думкою асистентів про їхню роботу?
9. Чи є в ПТНЗ розуміння, що деяким учням з порушеннями здоров'я може бути необхідним індивідуальний помічник, а не просто асистент педагога?
10. Чи запитують в учнів з порушеннями здоров'я про те, яка допомога їм потрібна і якими якостями повинен володіти той, від кого вони погодяться цю допомогу прийняти?

11. Чи є в ПТНЗ розуміння того, що іноді індивідуальним помічникам та асистентам педагога доводиться обстоювати права своїх підопічних?
12. Чи чиняться спроби брати на роботу як асистентів не тільки жінок, а й чоловіків?

Індикатор В. 1. 10. Домашні завдання спрямовано на навчання всіх учнів

1. Чи завжди у домашнього завдання є чітка педагогічна мета?
2. Чи пов'язано домашні завдання з навичками і знаннями всіх учнів групи?
3. Чи є можливість в учнів виконувати домашню роботу у декілька способів?
4. Чи розвивають домашні завдання знання і навички учнів?
5. Чи діляться педагогічні працівники з колегами тим, як можна зробити домашнє завдання кориснішим для учнів?
6. Чи можуть учні уточнити вимоги до виконання домашнього завдання до кінця заняття?
7. Чи змінюється домашнє завдання, якщо з'ясовується, що воно не має сенсу або не підходить деяким учням?
8. Чи заохочують учнів до самостійного вивчення отриманого ними домашнього завдання?
9. Чи впевнені педагогічні працівники, складаючи домашні завдання, в тому, що учні можуть з ними впоратися без сторонньої допомоги?
10. Чи є в учнів можливість виконувати домашнє завдання разом з однолітками?
11. Чи є в учнів можливість вибору домашнього завдання так, аби вони могли співвіднести його з власними знаннями та інтересами?
12. Чи може домашнє завдання використовуватися як засіб підтримки особливого інтересу учня до якоїсь навчальної теми (у певний період часу)?

Індикатор В. 1. 11. Усі учні беруть участь у позакласному житті та заходах ПТНЗ

1. Чи всі учні можуть знайти у ПТНЗ справу, якою їм цікаво займатися?
2. Чи всіх учнів ПТНЗ запрошують взяти участь у музичних, театральних постановках і додаткових заняттях фізкультурою?

3. Чи можуть хлопці або дівчата бути частиною групи, що складається з учнів однієї статі, в тих видах позааудиторної діяльності, де одна зі статей, як правило, домінує (наприклад, комп'ютерний або шаховий клуб, хор)?
4. Чи застерігають учнів від використання ігрових майданчиків ПТНЗ (наприклад, для гри у футбол) тільки однією постійною групою учнів?
5. Чи навчають учнів рухомим іграм, в яких можуть брати участь учні з різним рівнем рухових навичок?
6. Чи відбиває склад команди учнів, що репрезентують свої групи на заходах і змаганнях, усю різноманітність учнів ПТНЗ?
7. Чи відображає вибір учнів, які репрезентують ПТНЗ на позакласних заходах, конкурсах і змаганнях, різноманітність учнів у ПТНЗ?
8. Чи є поїздки (включаючи зарубіжні) доступними для всіх учнів ПТНЗ, незалежно від успішності й порушень здоров'я?
9. Чи у всіх учнів є можливість брати участь у позакласній діяльності?
10. Чи всі учні можуть займатися суспільно-корисною працею?
11. Чи заохочують учнів спортивні ігри і уроки фізкультури, що проводяться у ПТНЗ, до регулярних занять спортом?
12. Чи проводяться під час спортивних змагань заходи, в яких можуть брати участь усі учні, незалежно від спортивних навичок або стану здоров'я?

В.2. Мобілізація ресурсів

Індикатор В.2.1. Відмінності між учнями — це ресурс, який використовується у процесі навчання

1. Чи заохочується взаємозбагачення знань і досвіду учнів при роботі в групах, наприклад, при вивченні різних країн, регіонів, частин міста або при вивченні історії різних сімей?
2. Чи цінується і використовується здатність учнів надавати один одному на заняттях емоційну підтримку?
3. Чи допомагають учні, які знають більше, тим, хто знає менше?
4. Чи можуть учні різного віку допомагати один одному?
5. Чи багато учнів ПТНЗ беруть участь у допомозі тим, хто є невстигаючим?

6. Чи вважається, що кожен, незалежно від успішності й стану здоров'я, вносить цінний вклад у навчання?
7. Чи використовується різноманітність мов учнів у процесі навчання, а також як культурні ілюстрації і приклади при вивченні мов?
8. Чи діляться своїм досвідом з іншими учнями учні, які успішно подолали труднощі в навчанні?
9. Чи використовуються бар'єри, з якими стикаються учні (наприклад, недоступність частини будівлі або деяких розділів навчальної програми), як основа для практичних вправ і проєктів?

Індикатор В.2.2. Досвід педагогічних працівників використовується повністю

1. Чи виявлено всі навички і знання, якими володіють педагогічні працівники ПТНЗ, окрім тих, що наведені в посадовій інструкції?
2. Чи заохочується обмін знаннями і досвідом між колегами?
3. Чи заохочується розширення знань і досвіду членів колективу ПТНЗ?
4. Чи використовується різноманітність мов, якими говорять члени колективу ПТНЗ, як ресурс?
5. Чи пропонують члени колективу ПТНЗ, які володіють певними знаннями і досвідом, свою допомогу іншим?
6. Чи використовуються педагогічними працівниками ПТНЗ при розробці навчальних занять і у викладанні культурні та інші відмінності між членами колективу?
7. Чи є у педагогів як формальні, так і неформальні можливості скористатися досвідом один одного для вирішення питань, що стосуються тих або інших учнів?
8. Чи озвучують педагогічні працівники ПТНЗ свої різні точки зору щодо деяких учнів?
9. Чи вивчають педагогічні працівники ПТНЗ досвід роботи інших ПТНЗ?
10. Чи запрошуються педагогічні працівники інших навчальних закладів на зустрічі, щоб поділитися досвідом?

Індикатор В.2.3. Члени трудового колективу ПТНЗ знаходять додаткові ресурси для навчання і повноцінної участі всіх учнів у житті навчального закладу

1. Чи знаходять педагогічні працівники загальні доступні ресурси, щоб підтримати навчання і повноцінну участь у житті ПТНЗ усіх учнів навчального закладу?

2. Чи всім членам колективу відомо, які ресурси є у ПТНЗ для підтримки навчання і повноцінної участі учнів у житті навчального закладу?
3. Чи є бібліотека ресурсом підтримки для самостійного навчання?
4. Чи організовано роботу в бібліотеці так, щоб вона підтримувала навчання всіх учнів ПТНЗ?
5. Чи є в бібліотеці широкий вибір художньої і навчальної літератури для всіх учнів ПТНЗ і на всіх тих мовах, якими вони розмовляють?
6. Чи доступні адаптовані матеріали (аудіокасети, крупний шрифт, підручники з шрифтом Брайля тощо) для учнів з порушеннями здоров'я?
7. Чи є в ПТНЗ добре організована відеобібліотека?
8. Чи використовуються в ПТНЗ комп'ютери як невід'ємна частина навчального процесу?
9. Чи є в ПТНЗ система, що дозволяє ефективно використовувати телепередачі в процесі навчання?
10. Чи ефективно працівники ПТНЗ використовують електронну пошту та Інтернет?
11. Чи у всіх учнів є можливість спілкуватися з іншими людьми письмово, телефоном або електронною поштою?
12. Чи ефективно використовується учнями Інтернет при виконанні завдань у навчальному закладі та вдома?
13. Чи використовуються в процесі навчання магнітофони?
14. Чи використовуються нові технологічні досягнення (наприклад, програми розпізнавання мови) для тих учнів, у яких є особливі труднощі з письмом?
15. Чи використовуються робочі зошити тільки тоді, коли учням є зрозумілим їх призначення, і вони допомагають у навчанні?

Індикатор В.2.4. Ресурси соціальних партнерів та служб соціального захисту відомі й залучаються до роботи ПТНЗ

1. Чи існує регулярно поновлюваний список тих ресурсів соціальних партнерів та служб соціального захисту, що його можна використати у навчальному процесі? У цей список можуть бути включені: музеї, художні галереї, релігійні центри і церкви, міські, районні й регіональні органи влади, місцеві фірми, лікарні, будинки для людей похилого віку, пожежні станції, волонтерські об'єднання, спортивні центри, парки, водойми, бібліотеки, міські та сільські господарства, сільські орга-

ни влади, старовинні будівлі, залізничні станції, аеропорти, транспортні агентства, навчальні центри, університети і коледжі. Як ресурси для співпраці можуть також розглядатися представники громадських організацій, лідери національної діаспори, політики.

2. Чи здійснюють соціальні партнери та служби соціального захисту внесок у розробку плану розвитку ПТНЗ?
3. Чи використовується допомога батьків / опікунів та інших представників громадськості у навчально-виховному процесі?
4. Чи залучаються дорослі люди з інвалідністю до надання підтримки учням ПТНЗ?
5. Чи використовуються ресурси, доступні деяким сім'ям (наприклад, довідники), для того, щоб учити і підтримувати всіх учнів?

Індикатор В.2.5. Ресурси ПТНЗ розподіляються справедливо і сприяють інклюзії

1. Чи розподіляються ресурси ПТНЗ на справедливій основі?
2. Чи є чіткими та зрозумілими критерії виділення ресурсів навчального закладу для підтримки учнів залежно від їхньої успішності та віку?
3. Чи використовуються ресурси ПТНЗ для того, щоб заохочувати самостійне навчання учнів?
4. Чи знають співробітники ПТНЗ про ті ресурси, які були виділені для підтримки учнів з особливими навчальними потребами?
5. Чи використовуються ці ресурси для того, щоб поліпшити здатність навчального закладу відповідати різноманітності потреб усіх учнів?
6. Чи використовуються ресурси ПТНЗ для запобігання виникненню бар'єрів на шляху навчання, повноцінної участі й мінімізації ділення учнів на групи?
7. Чи проводиться регулярний перегляд того, як використовуються ресурси, щоб їх використання відображало потреби, що змінюються, для всіх учнів?

Для обґрунтування пріоритетів та розроблення плану розвитку інклюзивного навчання в ПТНЗ доцільно провести анкетування зацікавленої групи респондентів з метою визначення їхнього ставлення до діяльності професійно-технічного навчального закладу в умовах інклюзивного навчання. Матеріали для проведення такого анкетування наведено у додатку, вміщеному в кінці даного посібника.

**Запитання для самоконтролю**

1. Яку кількість індикаторів містить розділ «А.1. Створення спільноти» напряму «Розвиток організаційної культури ПТНЗ»? Наведіть їх загальну характеристику.
2. Яку кількість індикаторів містить розділ «А.2. Розвиток інклюзивних цінностей» напряму «Розвиток організаційної культури ПТНЗ»? Наведіть їх загальну характеристику.
3. Яку кількість індикаторів містить розділ «Б.1. Розвиток навчального закладу для всіх учнів ПТНЗ» напряму «Розвиток освітньої політики на рівні закладу (внутрішні нормативні документи)»? Наведіть їх загальну характеристику.
4. Яку кількість індикаторів містить розділ «Б.2. Організація підтримки різноманіття» напряму «Розвиток освітньої політики на рівні закладу (внутрішні нормативні документи)»? Наведіть їх загальну характеристику.
5. Яку кількість індикаторів містить розділ «В.1. Управління процесом навчання» напряму «Запровадження інклюзивної практики»? Наведіть їх загальну характеристику.
6. Яку кількість індикаторів містить розділ «В.2. Мобілізація ресурсів» напряму «Запровадження інклюзивної практики»? Наведіть їх загальну характеристику.
7. Для чого призначено індикатори та запитання?

**Рекомендована література**

1. Вакуліч Т. Соціально-психологічний супровід навчально-виховного процесу дітей з обмеженими можливостями / Т. Вакуліч // Профтехосвіта. — 2010. — № 6 (18). — С. 42 — 47.
2. Даніелс Е. Залучення дітей з особливими потребами до загальноосвітніх класів / Е. Даніелс, К. Стаффорд. — Львів: Т-во «Надія», 2000. — 255 с.
3. Діти з особливими потребами у загальноосвітньому просторі: початкова ланка / За ред. В. І. Бондаря, В. В. Засенка. — К., 2004. — 152 с.
4. Дятленко Н. Оцінка впливу інклюзивної моделі освіти на учасників проекту / Н. Дятленко, Н. Софій, Ю. Кавун. — К.: Всеукр. фонд «Крок за кроком», 2005. — 11 с.
5. Єфімова С. М. Вивчення стану готовності педагога до інтегрованого навчання дітей з особливими потребами в умовах загальноосвітнього навчального закладу / С. М. Єфімова // Наук. зап. Ін-ту психології АПН України ім. Г. С. Костюка. — К., 2005. — Вип. 26. — С. 55 — 58.
6. Загальна Декларація ООН про права людини, прийнята Генеральною Асамблеєю ООН 10 грудня 1948 року.

7. Закон України № 2442-VI від 06.07.2010 р. «Про внесення змін до законодавчих актів з питань загальної середньої та дошкільної освіти (щодо організації навчально-виховного процесу)».
8. Засенко В. В. Сучасні проблеми теорії і практики навчання дітей з особливими потребами / В. В. Засенко // Сучасні тенденції розвитку спеціальної освіти (українсько-канадський досвід)=Modern trends in special education development (Canada-Ukraine Experience): Матеріали міжнар. конф., Київ, 25 — 26 трав. 2004 р.; За ред. В. Бондаря, Р. Петришина. — К.: Наук. світ, 2004. — С. 26 — 30.
9. Инклюзивное образование: Политика, содержание и сравнительные перспективы / Под ред. Ф. Армстронга, Д. Армстронга, Л. Бартон. — Лондон, 2000. — 78 с.
10. Колупаєва А. А. Інклюзивна освіта: реалії та перспективи: Моногр. / А. А. Колупаєва. — К.: Самміт-Книга, 2009. — 272 с.
11. Саламанкська декларація. Рамки дій з освіти людей з особливими потребами, прийняті Всесвітньою конференцією з освіти осіб з особливими потребами: доступність і якість. Саламанка, Іспанія, 7 — 10 черв. 1994 р. — К., 2000. — 21 с.
12. Слободянюк Н. Організація інклюзивної моделі освіти: Загальні рекомендації / Н. Слободянюк // Профтехосвіта. — 2010. — № 6 (18). — С. 59 — 61.

Література

Друковані видання:

1. Вакуліч Т. Соціально-психологічний супровід навчально-виховного процесу дітей з обмеженими можливостями / Т. Вакуліч // Профтехосвіта. — 2010. — № 6 (18). — С. 42 — 47.
2. Даниелс Е. Залучення дітей з особливими потребами до загальноосвітніх класів / Е. Даниелс, К. Стаффорд. — Львів: Т-во «Надія», 2000. — 255 с.
3. Декларація ООН про права інвалідів, прийнята Генеральною Асамблеєю ООН 9 грудня 1975 року.
4. Декларація ООН про права розумово відсталих осіб, прийнята Генеральною Асамблеєю ООН 20 грудня 1971 року.
5. Діти з особливими потребами у загальноосвітньому просторі: початкова ланка / За ред. В. І. Бондаря, В. В. Засенка. — К., 2004. — 152 с.
6. Дятленко Н. Оцінка впливу інклюзивної моделі освіти на учасників проекту / Н. Дятленко, Н. Софій, Ю. Кавун. — К.: Всеукр. фонд «Крок за кроком», 2005. — 11 с.
7. Єфімова С. М. Вивчення стану готовності педагога до інтегрованого навчання дітей з особливими потребами в умовах загальноосвітнього навчального закладу / С. М. Єфімова // Наук. зап. Ін-ту психології АПН України ім. Г. С. Костюка. — К., 2005. — Вип. 26. — С. 55 — 58.
8. Загальна Декларація ООН про права людини, прийнята Генеральною Асамблеєю ООН 10 грудня 1948 року.
9. Закон України № 2442-VI від 06.07.2010 р. «Про внесення змін до законодавчих актів з питань загальної середньої та дошкільної освіти (щодо організації навчально-виховного процесу)».
10. Закон України «Про державні соціальні стандарти та державні соціальні гарантії» // Відомості Верх. Ради України. — 2000. — № 48.
11. Закон України «Про освіту» // Відомості Верх. Ради України. — 1991. — № 34.
12. Закон України «Про основи соціальної захищеності інвалідів в Україні» // Відомості Верх. Ради України. — 1991. — № 21.
13. Закон України «Про професійно-технічну освіту» // Відомості Верх. Ради України. — 1998. — № 32.
14. Закон України «Про ратифікацію Конвенції про права інвалідів ООН та Факультативного протоколу до неї» // Відомості Верх. Ради України. — 2010. — № 9.
15. Закон України «Про реабілітацію інвалідів в Україні» // Відомості Верх. Ради України. — 2006. — № 2 — 3.
16. Закон України «Про соціальні послуги» // Відомості Верх. Ради України. — 2003. — № 45.
17. Засенко В. В. Інтеграція осіб з порушеннями слуху: проблеми, пошуки, перспективи / В. В. Засенко // Крок до компетентності та інтеграції в суспільство: Наук.-метод. зб. — К.: Контекст, 2000. — С. 61 — 63.

18. Засенко В. В. Сучасні проблеми теорії і практики навчання дітей з особливими потребами / В. В. Засенко // Сучасні тенденції розвитку спеціальної освіти (українсько-канадський досвід) = Modern trends in special education development (Canada-Ukraine Experience): Матеріали міжнар. конф., Київ, 25 — 26 трав. 2004 р.; За ред. В. Бондаря, Р. Петришина. — К.: Наук. світ, 2004. — С. 26 — 30.
19. Инклюзивное образование: Политика, содержание и сравнительные перспективы / Под ред. Ф. Армстронга, Д. Армстронга, Л. Бартона. — Лондон, 2000. — 78 с.
20. Калашнікова С. А. Освітня парадигма професіоналізації управління на засадах лідерства: Моногр. / С. А. Калашнікова; Київ. ун-т ім. Б. Грінченка. — К.: Київ. ун-т ім. Б. Грінченка, 2010. — 390 с.
21. Калашнікова С. А. Сутність лідерства як вищого еволюційного рівня управління / С. А. Калашнікова // Наука і освіта: Наук.-практ. журн. Півд. наук. центру АПН України. — 2010. — № 4 / 5 LXXXII. — С. 101 — 106.
22. Коваль О. Комп'ютер для всіх і кожного: Характерні методичні особливості підготовки сліпих та слабозорих дітей за професією «Оператор комп'ютерного набору» / О. Коваль // Профтехосвіта. — 2010. — № 6 (18). — С. 87 — 92.
23. Ковальчук В. І. Проблеми управлінського лідерства в професійно-технічній освіті / В. І. Ковальчук // Вісн. післядиплом. освіти: Зб. наук. праць / Голов. ред. В. В. Олійник. — К.: Геопринт, 2009. — Вип. 11, ч. 1. — С. 101 — 111.
24. Колупаєва А. А. Інклюзивна освіта: реалії та перспективи: Моногр. / А. А. Колупаєва. — К.: Самміт-Книга, 2009. — 272 с.
25. Конвенція ООН про права дітей, прийнята Генеральною Асамблеєю ООН 20 грудня 1971 року та ратифікована Постановою Верховної Ради України від 27 лютого 1991 року.
26. Конвенція ООН про права інвалідів і Факультативний протокол до неї, затверджені Генеральною Асамблеєю ООН 13 грудня 2006 року та ратифіковані Законом України № 1767-VI від 16.12.2009 р.
27. Конституція України. — К.: Преса України, 1997.
28. Концепція Загальнодержавної програми від 30.03.2011 р. «Національний план дій щодо реалізації Конвенції ООН про права інвалідів» на період до 2020 року.
29. Лідерство й організаційна поведінка: Посібник для керівників професійно-технічних навчальних закладів / Упоряд. В. В. Крашевський, І. М. Добко. — К.: Арт Економі, 2010. — 88 с.
30. Лорман Т. Інклюзивна освіта: Підтримка розмаїття у класі: Практ. посібник / Т. Лорман, Дж. Деппелер, Д. Харві; Пер. з англ. — К.: СПД-ФО Парашин І. С., 2010. — 296 с.
31. Магдюк Л. Б. Соціальна та гендерна справедливість та рівність у програмах професійної підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації робітничих кадрів: Навч.-метод. посібник / Л. Б. Магдюк, І. В. Лько та ін.; За заг. ред. Л. І. Даниленко. — К.: ТОВ «Етіс плюс», 2007. — 96 с.
32. Найда Ю. Інклюзія: освіта, навчання, заклад освіти / Ю. Найда, М. Ворон // Профтехосвіта. — 2010. — № 6 (18). — С. 31 — 33.
33. Найда Ю. Хто такі діти з особливими потребами: Відмінності розвитку та навчальної діяльності дітей з особливими потребами в процесі навчання / Ю. Найда, О. Тараненко // Профтехосвіта. — 2010. — № 6 (18). — С. 4 — 13.

34. *Найда Ю.* Як допомогти учням з особливими потребами / Ю. Найда, О. Тараненко // Проф-техосвіта. — 2010. — № 6 (18). — С. 62 — 75.
35. Наказ Міністерства освіти і науки, молоді та спорту України № 1 / 9-640 від 23.08.2011 р. «Про затвердження Порядку організації інклюзивного навчання у загальноосвітніх навчальних закладах».
36. Наказ Міністерства освіти і науки України № 912 від 01.10.2010 р. «Про затвердження Концепції розвитку інклюзивної освіти».
37. Наказ Міністерства освіти і науки України № 181 від 18.05.1998 р. «Про затвердження Положення про організацію навчально-виробничого процесу в професійно-технічних навчальних закладах».
38. Наказ Міністерства освіти і науки України № 852 від 15.02.2008 р. «Про затвердження Положення про спеціальну загальноосвітню школу (школу-інтернат) для дітей, які потребують корекції фізичного та (або) розумового розвитку».
39. Наказ Міністерства освіти і науки України № 441 від 06.06.2006 р. «Про затвердження Типових правил прийому до професійно-технічних навчальних закладів України».
40. Наказ Міністерства освіти і науки України № 692 від 02.12.2005 р. «Про створення умов щодо забезпечення права на освіту осіб з інвалідністю».
41. Національна доктрина розвитку освіти в Україні у XXI столітті // Програма підтримки вироблення стратегії реформування освіти: Міжнар. фонд «Відродження». — К., 2001.
42. Постанова Кабінету Міністрів України № 379 від 28.03.2002 р. «Про затвердження Державної програми "Вчитель"».
43. Постанова Кабінету Міністрів України № 1686 від 08.12.2006 р. «Про затвердження Державної типової програми реабілітації інвалідів».
44. Постанова Кабінету Міністрів України № 495 від 13.04.2011 р. «Про затвердження Державної цільової програми розвитку професійно-технічної освіти на 2011 — 2015 роки».
45. Постанова Кабінету Міністрів України № 1482-р від 03.12.2009 р. «Про затвердження плану заходів щодо запровадження інклюзивного та інтегрованого навчання у загальноосвітніх навчальних закладах на період до 2012 року».
46. Постанова Кабінету Міністрів України № 757 від 23.05.2007 р. «Про затвердження Положення про індивідуальну програму реабілітації інваліда».
47. Постанова Кабінету Міністрів України № 1240 від 05.08.1998 р. «Про затвердження Положення про професійно-технічний навчальний заклад».
48. Постанова Кабінету Міністрів України № 80 від 31.01.2007 р. «Про затвердження Порядку надання інвалідам та дітям-інвалідам реабілітаційних послуг».
49. Постанова Кабінету Міністрів України № 872 від 15.08.2011 р. «Про затвердження Порядку організації інклюзивного навчання у загальноосвітніх навчальних закладах».
50. Розпорядження Кабінету Міністрів України від 12.07.2006 р. «Про схвалення Концепції Державної програми розвитку освіти на 2006 — 2010 роки».
51. Розпорядження Кабінету Міністрів України № 245-р від 30.03.2011 р. «Про схвалення Концепції Загальнодержавної програми "Національний план дій з реалізації Конвенції ООН про права інвалідів та розвитку системи реабілітації інвалідів" на період до 2020 року».

52. Руденко Н. Учні з особливими потребами: індивідуальний підхід / Н. Руденко., Н. Малиновська // Профтехосвіта. — 2010. — № 6 (18). — С. 55.
53. Саламанкська декларація. Рамки дій з освіти людей з особливими потребами, прийняті Всесвітньою конференцією з освіти осіб з особливими потребами: доступність і якість. Саламанка, Іспанія, 7 — 10 черв. 1994 р. — К., 2000. — 21 с.
54. Сейфер С. Індивідуалізація навчання дітей молодшого шкільного віку / С. Сейфер, М. Батман. — К.: Всеукр. фонд «Крок за кроком», 2000. — 198 с.
55. Сергеева Л. М. Лідерство в управлінні професійно-технічним навчальним закладом: Навч.-метод. посібник / Л. М. Сергеева. — К.: Арт Економі, 2011. — 144 с.
56. Сергеева Л. М. Формування особистості керівника-лідера для сучасного професійно-технічного навчального закладу / Л. М. Сергеева // Вісн. післядиплом. освіти: Зб. наук. праць / Голов. ред. В. В. Олійник. — К.: Геопринт, 2011. — № 3 (16). — С. 135 — 141.
57. Слободянюк Н. Організація інклюзивної моделі освіти: Загальні рекомендації / Н. Слободянюк // Профтехосвіта. — 2010. — № 6 (18). — С. 59 — 61.
58. Стандартні правила забезпечення рівних можливостей для інвалідів: Резолюція Генер. Асамблеї ООН № 48 / 96, прийнята на 48-й сесії ООН 20 груд. 1993 р. — К.: ВГСПО «НАІ України», 2003. — 40 с.
59. Тарусова Л. Права інвалідів в освіті / Л. Тарусова // Профтехосвіта. — 2010. — № 6 (18). — С. 34 — 40.
60. Указ Президента України № 1112 / 2002 від 02.12.2002 р. «Про додаткові заходи щодо посилення соціального захисту інвалідів та проведення в Україні у 2003 році Року людей з інвалідністю».
61. Указ Президента України № 926 / 2010 від 30.09.2010 р. «Про заходи щодо пріоритетного розвитку освіти в Україні».
62. Указ Президента України № 347 / 2002 від 17.04.2002 р. «Про національну доктрину розвитку освіти».
63. Указ Президента України № 1013 / 2005 від 04.07.2005 р. «Про невідкладні заходи щодо забезпечення функціонування та розвитку освіти в Україні».
64. Указ Президента України № 1009 / 2005 від 01.06.2005 р. «Про першочергові заходи щодо створення сприятливих умов життєдіяльності осіб з обмеженими фізичними можливостями».
65. Booth T., Ainscow M. Index for inclusion: Developing learning and participation in schools / T. Booth, M. Ainscow. — CSIE Mark Vaughan, 2002.
66. Booth T., Ainscow M., Kingston D. Index for inclusion: Developing play, learning and participation in early years and childcare / T. Booth, M. Ainscow, D. Kingston. — CSIE Mark Vaughan, 2006.
67. Inclusive Education: An overview of international experiences and approaches / Dark and Light Blind Care Foundation. — Veenendaal (Netherlands), 2008.
68. Inclusive Education at Work: Students with Disabilities in Mainstream School / Centre for Educational Research and Innovation: Organization for Economic Cooperation and Development, 1999.
69. Inclusion of disabled people in Vocational Training and Income: An overview of international experiences and approaches / Dark and Light Blind Care Foundation. — Veenendaal (Netherlands), 2008.

70. Kochhar-Bryant C. A., West L. L., Taymans J. M. Handbook for Successful Inclusion / C. A. Kochhar-Bryant, L. L. West, J. M. Taymans. — Gaithersburg: Aspen Publishers, 1996. — P. 5 — 6.
71. Stoll L., Louis K. S. Professional learning communities: Divergence, depth and dilemmas / L. Stoll, K. S. Louis. — London; New York: Open University Press; McGraw Hill, 2007.

Електронні ресурси:

1. Віденська Декларація (Vienna Declaration / programme for All, 1993) // www.ilo.org/public/english/employment/skills/disability.
2. Дакарські рамки дій (Dakar Framework for Action, UNESCO, 2000) // www.unesdoc.unesco.org.
3. Жомтьєнська Декларація (Education for All, Jomtien, 1990) // www.unesco.org/education/efa/ed_for_all/background/jomtien_declaration.
4. Конвенція ООН про права інвалідів (UN Convention on the Rights of Persons with Disabilities, 2006) // www.un.org/disabilities/convention/conventionfull.shtml.
5. Конвенція ООН про права дітей (UN Convention on the Rights of the Child, 1989) // www2.ohchr.org/english/law/pdf/crc.pdf.
6. Конвенція ООН про захист прав та гідності осіб з інвалідністю (Comprehensive and Integral International Convention on the protection and Promotion of the Rights and Dignity of Persons with Disabilities, 2006) // www.un.org/esa/socdev/enable/documents.
7. Освіта для всіх — Ініціатива «Швидке простеження» (Education for All — Fast Track Initiative) // www.education-fast-track.org/default.asp.
8. Стандартні правила забезпечення рівних можливостей для інвалідів (Standard Rules on the Equalization of Opportunities of Persons with Disabilities, UN, 1993) // www.independentliving.org/standardrules.
9. Саламанкська Декларація та Рамки дій (Salamanca Statement and Framework for Action, UNESCO, 1994) // www.unesdocunesco.org.
10. Флагманські ініціативи (Flagship Initiatives, 2000) // www.unesco.org/education/efa/know_sharing/flagship_initiatives/disability_last_version.shtml.
11. Цілі розвитку тисячоліття (The Millennium Development Goals, 2007) // www.mdgs.un.org.
12. Millennium Development Goals // www.un.org/millenniumgoals.

Глосарій

Асистенти педагогічних працівників — однією з передумов забезпечення якісної освіти для всіх учнів (слухачів) ПТНЗ є забезпечення цих закладів асистентами педагогічних працівників. Останнім часом Міністерство освіти і науки, молоді та спорту України розробляє відповідні нормативно-правові документи, які регламентують роботу асистентів педагогів. Асистенти педагогів належать до категорії педагогічних працівників і допомагають педагогам при плануванні навчального процесу, підготовці навчальних матеріалів, наданні індивідуальної допомоги учням (слухачам), які її потребують. Асистенти педагогічних працівників входять до штатного розпису ПТНЗ.

Демонізація — прийом, за допомогою якого намагаються виставити якусь людину або явище у невивідному світлі і з цією метою повідомляють про цю людину або явище виключно негативну інформацію.

Дискримінація — навмисне обмеження або позбавлення прав певних категорій громадян за їхньою расовою або національною належністю, політичними або релігійними переконаннями, статтю тощо.

Дискримінація за ознакою інвалідності — відповідно до Конвенції ООН про права інвалідів означає будь-яке розрізнення, виключення чи обмеження з причини інвалідності, метою або результатом якого є применшення або заперечення визнання, реалізації або здійснення нарівні з іншими всіх прав людини й основоположних свобод у політичній, економічній, соціальній, культурній, цивільній чи будь-якій іншій сфері. Вона включає в себе усі форми дискримінації, у тому числі відмову в розумному пристосуванні.

Інвалідність — відповідно до Конвенції ООН про права інвалідів означає результат взаємодії, яка відбувається між людьми з порушеннями здоров'я та бар'єрами, які існують у середовищі та у стосунках з іншими людьми, що заважає їхній повній та ефективній участі в житті суспільства нарівні з іншими.

Інклюзивна освіта — відповідно до вищезгадуваних Саламанкської декларації та Рамок дій, «освітні системи і навчальні програми повинні враховувати широку різноманітність характеристик і потреб», а «учні зі спеціальними навчальними потребами повинні мати доступ до звичайних навчальних закладів, які забезпечують особистісно-орієнтований підхід і тим самим забезпечують потреби учнів».

Конвенція — міжнародний договір або угода з якогось конкретного питання між двома або більшою кількістю країн (також можуть використовуватися терміни

«протокол», «пакт»). Після прийняття конвенції розробляються відповідні міжнародні норми та стандарти, спрямовані на забезпечення її виконання. Країни, що підписали і ратифікували якусь конвенцію, повинні дотримуватися цих норм і стандартів. Конвенції мають більшу силу, ніж декларації, позаяк вони стають обов'язковими для виконання урядами країн, які їх підписали та ратифікували.

Люди / діти з інвалідністю — дорослі або діти, які мають тривалі фізичні, розумові, ментальні або сенсорні порушення, які при взаємодії з різними бар'єрами можуть перешкоджати повній та ефективній участі інвалідів у житті суспільства нарівні з іншими.

Мова — відповідно до Конвенції ООН про права інвалідів включає в себе мовленнєві й жестові мови та інші форми немовленнєвих мов.

Педагогічні працівники — до педагогічних працівників професійно-технічних навчальних закладів та установ професійно-технічної освіти належать викладачі, вихователі, майстри виробничого навчання, старші майстри виробничого навчання, інструктори виробничого навчання, методисти, практичні психологи, соціальні педагоги, керівники професійно-технічних навчальних закладів та інші працівники, які беруть безпосередню участь у навчально-виховній роботі (Закон України «Про професійно-технічну освіту», розд. VIII: «Педагогічні працівники», ст. 45).

Підхід, що базується на правах людини (rights-based approach) — підхід, який поєднує права людини та соціальний активізм для забезпечення справедливості і свободи.

Ратифікація — затвердження вищим органом державної влади міжнародного договору. Ратифікація Україною Конвенції ООН про права інвалідів і Факультативного протоколу до неї¹ зобов'язує державу виконувати основні положення цього міжнародного документу (ст. 4 Конвенції).

Сегрегація — одна з форм дискримінації — відокремлення та ізоляція певної категорії людей за якимись ознаками.

Сегрегована (ізольована) група — група учнів ПТНЗ з якимись конкретними порушеннями або з деякою кількістю порушень, що навчається в окремій класній кімнаті.

Симбіоз — форма спільного, взаємного існування з користю для обох сторін.

Соціальне партнерство — такий тип і система відносин між роботодавцями та ПТНЗ, за яких у рамках соціальної згоди забезпечується узгодження їхніх найважливіших соціально-трудоових інтересів. Соціальне партнерство

¹ Закон України № 1767-VI від 16.12.2009 р. «Про ратифікацію Конвенції ООН про права інвалідів і Факультативного протоколу до неї».

належить до сфери регулювання соціально-трудових відносин. У загальному плані — це спільна діяльність уряду, підприємців і профспілок, яка спрямована на узгодження інтересів і розв'язання проблем насамперед у соціальній та виробничій діяльності ПТНЗ. Нині соціальне партнерство є одним із найважливіших аспектів організації соціального ринкового господарства та одним із найістотніших аспектів партнерства ПТНЗ у навчально-виховному та навчально-виробничому процесах.

Спілкування — відповідно до Конвенції ООН про права інвалідів включає в себе використання мов, текстів, абетки Брайля, тактильного спілкування, великого шрифту, доступних мультимедійних засобів нарівні з друкованими матеріалами, аудіозасобами, звичайною мовою, читцями, а також підсилювальними й альтернативними методами, способами і форматами спілкування (зокрема, доступною інформаційно-комунікаційною технологією).

Універсальний дизайн — відповідно до Конвенції ООН про права інвалідів означає дизайн предметів, обстановок, програм та послуг, покликаний зробити їх максимально придатними для використання усіма людьми без необхідності адаптації чи спеціального дизайну. Універсальний дизайн не виключає допоміжних пристроїв для конкретних груп осіб з інвалідністю, де це необхідно.

Факультативний протокол — окремий документ, який містить додаткову інформацію, яка не увійшла в текст конвенції. Наприклад, Факультативний протокол до Конвенції ООН про права інвалідів забезпечує можливість отримання та розгляду Комітетом з прав людей з інвалідністю скарг від окремих людей щодо порушення їхніх громадянських, політичних, соціальних, економічних та культурних прав, описаних у Конвенції. Факультативний протокол повинен бути підписаний і ратифікований окремо від Конвенції кожною державою. Також можливо ратифікувати Факультативний протокол без ратифікації основної Конвенції. Наприклад, США ратифікували Факультативний протокол до Конвенції про права дитини у статтях щодо торгівлі дітьми, дитячої проституції, дитячої порнографії, а проте не ратифікували самої Конвенції про права дитини.

Додаток А

Матеріали для проведення анкетування щодо оцінки стану інклюзивного навчального середовища в ПТНЗ

Анкета 1

Визначення пріоритетних напрямів розвитку інклюзивних підходів до навчання в ПТНЗ

Будь ласка, поставте позначку напроти найменування позиції, яку ви займаєте щодо навчального закладу:

_____ педагогічний працівник _____ волонтер
_____ представник керівного органу _____ учень
_____ мати / батько / опікун _____ інші (будь ласка, вкажіть)

У перелічених нижче напрямках відзначте один або два найважливіші, на ваш погляд, пріоритетні розділи розвитку інклюзивних підходів до навчання в ПТНЗ. Для опису обраних вами розділів і підтвердження вашої точки зору можна використовувати індикатори або набір індикаторів, запитання або набір запитань чи щось, що не зазначено в матеріалах розділу 3 даного навчального посібника. Можна також розглянути, яким чином зміни в розділах одного напрямку приведуть до змін по інших аспектах.

Напрямок А: Розвиток організаційної культури ПТНЗ	
Створення спільноти	Розвиток інклюзивних цінностей
Напрямок Б: Розвиток освітньої політики на рівні закладу (внутрішні нормативні документи)	
Розвиток навчального закладу для всіх учнів ПТНЗ	Організація підтримки різноманітності
Напрямок В: Запровадження інклюзивної практики	
Управління процесом навчання	Мобілізація ресурсів

Дякуємо за ваші відповіді!

Визначення пріоритетних розділів розвитку інклюзивних підходів до навчання в ПТНЗ

Будь ласка, поставте позначку напроти найменування позиції, яку ви займаєте щодо навчального закладу:

_____ педагогічний працівник _____ волонтер
 _____ представник керівного органу _____ учень
 _____ мати / батько / опікун _____ інші (будь ласка, вкажіть)

У таблиці анкети поставте у відповідних клітинках позначки, що найточніше відображають вашу думку стосовно оцінки індикаторів, які характеризують готовність ПТНЗ до запровадження інклюзивних підходів до навчання:

1. Повністю згоден.
2. Частково згоден.
3. Не згоден.
4. Потрібна додаткова інформація.

Напрямок А: Розвиток організаційної культури ПТНЗ	1	2	3	4
А.1. Створення спільноти				
A.1.1. Кожен відчуває, що йому в ПТНЗ раді та ставляться доброзичливо				
A.1.2. Учні допомагають один одному				
A.1.3. Члени колективу ПТНЗ працюють у партнерстві один з одним				
A.1.4. Педагогічні працівники й учні ПТНЗ ставляться один до одного з повагою				
A.1.5. Педагогічні працівники і батьки / опікуни співпрацюють один з одним				
A.1.6. Педагогічні працівники і представники керівних органів співпрацюють				
A.1.7. Соціальні партнери та служби соціального захисту залучені до роботи у професійно-технічному навчальному закладі				
А.2. Розвиток інклюзивних цінностей				
A.2.1. Від усіх учнів ПТНЗ очікують максимально високих індивідуальних досягнень				
A.2.2. Члени колективу ПТНЗ, представники керівних органів, учні та батьки / опікуни поділяють ідеологію інклюзії				

А.2.3. Усіх учнів однаково цінують				
А.2.4. Педагогічні працівники й учні ставляться один до одного з повагою				
А.2.5. Педагогічні працівники ПТНЗ прагнуть подолати бар'єри на шляху навчання і повноцінної участі всіх учнів у всіх аспектах учнівського життя				
А.2.6. ПТНЗ прагне мінімізувати всі види дискримінації				
Напрямок Б: Розвиток освітньої політики на рівні закладу (внутрішні нормативні документи)	1	2	3	4
Б.1. Розвиток навчального закладу для всіх учнів ПТНЗ				
Б.1.1. Призначення членів трудового колективу ПТНЗ та підвищення їх кар'єрного зростання здійснюються на справедливій основі				
Б.1.2. Усім новим членам колективу ПТНЗ допомагають адаптуватися в колективі навчального закладу				
Б.1.3. Професійно-технічний навчальний заклад є доступним для всіх бажаючих у ньому вчитися (навчальні будівлі є доступними для людей з фізичною інвалідністю)				
Б.1.4. Усім новим учням допомагають адаптуватися в ПТНЗ				
Б.1.5. Розподіл учнів по групах навчання відбувається так, що цінується кожен учень				
Б.2. Організація підтримки різноманітності				
Б.2.1. Усі види підтримки, що надаються учням ПТНЗ, координуються				
Б.2.2. Підвищення професійної кваліфікації педагогічних працівників допомагає їм краще реагувати на різноманітні потреби учнів ПТНЗ				
Б.2.3. Освітня політика ПТНЗ щодо професійного навчання для учнів з особливими навчальними потребами є інклюзивною				
Б.2.4. Подолання бар'єрів на шляху навчання і повноцінної участі в діяльності ПТНЗ урегульовується відповідними нормативними документами в галузі професійної освіти				
Б.2.5. Підтримка учнів ПТНЗ, які одержують освіту нерідною мовою, координується з іншими видами підтримки				
Б.2.6. Знижено бар'єри, що заважають навчанню учнів з особливими потребами у професійно-технічному навчальному закладі				
Б.2.7. Знижено бар'єри, що заважають відвідуванню учнями професійно-технічного навчального закладу				
Б.2.8. Випадки неухважного і нешанобливого ставлення до учнів з боку однолітків і дорослих мінімізовано				

Інклюзивна освіта в умовах професійно-технічного навчального закладу

Напрямок В: Запровадження інклюзивної практики	1	2	3	4
В.1. Управління процесом навчання				
В.1.1. Навчальний процес планується з урахуванням професійних навчальних потреб усіх учнів				
В.1.2. У процесі навчання на заняттях заохочується участь кожного учня				
В.1.3. Заняття допомагають розвинути в учнів розуміння відмінностей				
В.1.4. Учні беруть активну участь у навчанні				
В.1.5. Учні навчаються разом і допомагають один одному				
В.1.6. Оцінювання допомагає поліпшити досягнення всіх учнів				
В.1.7. Дисципліну в групі засновано на взаємній повазі				
В.1.8. Педагогічні працівники розробляють навчальні програми, викладають і оцінюють досягнення у співпраці один з одним				
В.1.9. Асистенти педагогічних працівників надають підтримку у навчанні та повноцінній участі всіх учнів у житті та діяльності ПТНЗ				
В.1.10. Домашні завдання спрямовано на навчання всіх учнів				
В.1.11. Усі учні беруть участь у позакласному житті та заходах ПТНЗ				
В.2. Мобілізація ресурсів				
В.2.1. Відмінності між учнями — це ресурс, який використовується у процесі навчання				
В.2.2. Досвід педагогічних працівників використовується повністю				
В.2.3. Члени трудового колективу ПТНЗ знаходять додаткові ресурси для навчання і повноцінної участі всіх учнів у житті навчального закладу				
В.2.4. Ресурси соціальних партнерів та служб соціального захисту громадян відомі й залучаються до роботи ПТНЗ				
В.2.5. Ресурси ПТНЗ розподіляються справедливо і сприяють інклюзії				

На підставі проведеної вами роботи зазначте, будь ласка, пріоритетні напрями розвитку ПТНЗ на засадах інклюзивних підходів:

Дякуємо за ваші відповіді!

**Адаптовані індикатори (учні та батьки)
розвитку інклюзивних підходів до навчання в ПТНЗ**

Будь ласка, вкажіть, хто ви:

Учень

Батько / мати

Поставте позначку в клітинці, яка найточніше відображає вашу думку:

1. Повністю згоден.
2. Частково згоден.
3. Не згоден.
4. Потрібна додаткова інформація.

Культура	1	2	3	4
1. У ПТНЗ до всіх ставляться доброзичливо				
2. Учні допомагають один одному				
3. Педагогічні працівники успішно співпрацюють між собою				
4. Учні й педагогічні працівники з повагою ставляться один до одного				
5. Батьки відчують, що вони залучені до життя та діяльності ПТНЗ				
6. Співпраця батьків і представників керівних організацій відбувається успішно				
7. Педагогічні працівники не виокремлюють групи учнів і не протиставляють їх іншим				
8. Педагогічні працівники намагаються допомогти кожному досягнути найкращих результатів				
9. Педагогічні працівники вважають, що всі учні є однаково важливими				
Внутрішня політика				
10. Учні з інвалідністю можуть відвідувати ПТНЗ				
11. Тим, хто приходить до ПТНЗ уперше, допомагають адаптуватися				
12. Педагогічні працівники проводять усі заняття із задоволенням				
13. Педагогічні працівники вирішують проблеми з поведінкою учнів, не бажаючи при цьому, аби вони покинули ПТНЗ				
14. Педагогічні працівники працюють над тим, аби ПТНЗ став таким навчальним закладом, де навчаються із задоволенням				
15. У ПТНЗ чиниться все можливе, щоб не було образ і залякувань				

Інклюзивна освіта в умовах професійно-технічного навчального закладу

Практика				
16. Педагогічні працівники прагнуть, щоб заняття були зрозумілими всім учням ПТНЗ				
17. Учні ПТНЗ вчать поваги до тих, у кого інше походження				
18. Учні ПТНЗ зазвичай знають, про що йтиметься на наступному занятті				
19. Під час занять педагогічні працівники заохочують учнів до допомоги один одному				
20. Педагогічні працівники ПТНЗ під час уроків добре ставляться до учнів				
21. Педагогічні працівники ПТНЗ допомагають усім учням, у кого виникають труднощі з навчанням				
22. Асистенти педагогічних працівників працюють з кожним, хто потребує допомоги				
23. Домашні завдання є зрозумілими й допомагають у навчанні учням ПТНЗ				
24. У позакласний час проводяться заходи, які є цікавими всім учням ПТНЗ				

На підставі проведеної вами роботи зазначте, будь ласка, які б три речі ви змінили в ПТНЗ:

1. _____
2. _____
3. _____

Дякуємо за ваші відповіді!

Оцінка інклюзивності ПТНЗ учнями**Я дівчина****Я хлопець**

Я навчаюся в _____ групі

Поставте позначку в клітинці, яка найточніше відображає вашу думку:

1. Повністю згоден.
2. Частково згоден.
3. Не згоден.

	1	2	3
1. Під час занять ми часто працюємо в парах або групах			
2. В основному мені подобаються ті заняття, які проводять в ПТНЗ			
3. Якщо я не справляюся із завданням, то прошу допомоги у педагогічних працівників ПТНЗ			
4. Я дізнаюся багато нового в ПТНЗ			
5. Друзі допомагають мені, коли у мене нічого не виходить			
6. Присутність асистента на деяких уроках допомагає мені навчатися			
7. Під час занять педагогічні працівники готові вислухати мою думку			
8. Педагогічні працівники не роблять мені зауважень, якщо бачать, що я помиляюся, але стараюся при цьому			
9. Мої кращі роботи вивішуються на стендах у ПТНЗ			
10. Члени трудового колективу ПТНЗ приязно налаштовані стосовно учнів			
11. Я вважаю, що педагогічні працівники чинять справедливо, коли карають учнів			
12. Педагогічні працівники хвалять учнів по справедливості			
13. Мені здається, що деякі учні подобаються педагогічним працівникам більше, ніж інші			
14. Коли задають домашні завдання, я розумію, що потрібно зробити			
15. Зазвичай я виконую всі домашні завдання			
16. Мені, як правило, подобається навчатися у ПТНЗ			
17. Після навчання у школі я хотів піти саме в цей ПТНЗ			
18. Я вважаю, що це найкращий ПТНЗ у районі			
19. Добре, що в ПТНЗ навчаються учні різного походження			

Інклюзивна освіта в умовах професійно-технічного навчального закладу

20. До учнів з інвалідністю у ПТНЗ ставляться з повагою			
21. У мене в ПТНЗ є хороші друзі			
22. Після занять (уроків) я іноді відвідую заняття в клубах і гуртках або займаюся спортом			
23. У ПТНЗ є місця, де мені зручно перебувати під час перерви на обід			
24. Якщо я пропускаю день занять, то класний керівник запитує, що трапилось			

Ось три речі, що їх я хоті(в)ла б змінити у ПТНЗ:

1. _____
2. _____
3. _____

Дякуємо за ваші відповіді!

Оцінка інклюзивності ПТНЗ батьками / опікунами учнів

Вкажіть, будь ласка, вік вашої дитини:

Поставте позначку в клітинці, наскільки ви згодні з наступними твердженнями:

1. Повністю згоден.
2. Частково згоден.
3. Не згоден.

	1	2	3
1. Я одразу вирішив, що моя дитина буде навчатися в цьому ПТНЗ			
2. Мої діти хотіли піти вчитися до даного ПТНЗ			
3. Мені надали повну інформацію про ПТНЗ, коли я вперше його відвідав			
4. Інформаційні матеріали регулярно повідомляють мені про зміни у ПТНЗ			
5. Мені здається, що ПТНЗ належним чином інформує мене про успішність моєї дитини			
6. Я вважаю, що члени трудового колективу ПТНЗ приязно налаштовані щодо батьків			
7. Я знаю, до кого звернутися в ПТНЗ, якщо у мене виникнуть питання щодо успішності моєї дитини			
8. Коли я розповідаю співробітникам ПТНЗ про свою стурбованість, то упевнений, що мої слова візьмуть до уваги			
9. ПТНЗ надає чітку інформацію про те, як я можу допомогти дитині вдома			
10. Моїй дитині подобається навчатися у цьому ПТНЗ			
11. Мені здається, що педагогічні працівники більш схильні допомагати окремим учням			
12. Усі сім'ї є однаково цінними для ПТНЗ, незалежно від їхнього походження			
13. Бійки між учнями, залякування та образи — це явна проблема ПТНЗ			
14. Якщо учень постійно погано поводиться, то його потрібно виключити з ПТНЗ			
15. Моя дитина бере участь у роботі гуртків та в інших заходах, що проводяться у ПТНЗ			
16. Перед тим, як щось змінити в ПТНЗ, у батьків питають їхню думку			

17. Батьки, які залучені до життя та діяльності ПТНЗ, більше цінуються членами колективу навчального закладу, ніж інші			
18. Педагогічні працівники даного ПТНЗ заохочують до навчання та інших видів діяльності всіх учнів, а не тільки найталановитіших та тих, хто прагне успіху			

Дякуємо вам за те, що відповіли на наші запитання. Будь ласка, опишіть своїми словами, що, на ваш погляд, потрібно зробити, аби ПТНЗ став навчальним закладом для вашої дитини.

Навчально-методичний посібник

Інклюзивна освіта в умовах професійно-технічного навчального закладу

ПАЩЕНКО ОЛЬГА ВАСИЛІВНА, кандидат технічних наук, доцент (вступ, підрозділи 2.2, 3.1, 3.3, додаток А)

ГРИЦЕНОК ІННА АНТОНІВНА, кандидат педагогічних наук (підрозділи 2.1, 3.2, література)

СОФІЙ НАТАЛІЯ ЗІНОВІЇВНА, магістр з управління навчальним закладом (передмова, розділ 1, підрозділ 2.3, глосарій)

Редактор Ф. Сивий
Коректор Р. Тихоненко

Підписано до друку 16.01.2012 р. Формат 70x100¹/₁₆.
Гарнітура PragmaticaC. Ум. друк. арк. 14,95. Папір офсетний. Друк офсетний.
Наклад 2500 прим. Зам. № 01-138 від 07.11.2011 р.

Видавництво «Арт Економі»
Свідоцтво про внесення до державного реєстру видавців
Серія ДК № 3911 від 05.11.2010 р.
Тел./факс: (044) 361-7-361, www.knygar.com.ua