

***Індекс інклюзії:  
професійно-технічний  
навчальний заклад***

Навчально-методичний посібник

УДК 377.043.2-055.2/.3  
ББК 74.560.044+74.3  
І-60

*Схвалено для використання у професійно-технічних навчальних закладах Науково-методичною комісією з професійної педагогіки, психології та змісту професійно-технічної освіти Міністерства освіти і науки, молоді та спорту України*

*Видання навчально-методичного посібника «Індекс інклюзії: професійно-технічний навчальний заклад» здійснено в рамках проекту «Використання індексу інклюзії для розвитку інклюзивної школи» за підтримки Освітньої програми Міжнародного фонду «Відродження» та канадсько-українського проекту «Децентралізація управління професійним навчанням в Україні»*

*Жодна частина цієї публікації не може бути відтворена в будь-якому вигляді та будь-якими засобами без попередньої згоди Всеукраїнського фонду «Крок за кроком»*

**Індекс інклюзії: професійно-технічний навчальний заклад:** Навчально-методичний посібник  
І-60 / Кол. упорядників: Пащенко О. В., Гриценко І. А., Софій Н. З., Найда Ю. М. — К.: ТОВ «Видавничий дім “Плеяди”», 2011. — 92 с.

ISBN 978-966-2432-09-1

«Індекс інклюзії» — це добірка практичних матеріалів, спрямованих на планування дій зі створення та розвитку у професійно-технічних навчальних закладах інклюзивного навчального середовища для всіх учасників навчально-виховного процесу. Дані матеріали сприяють розвитку професійно-технічного навчального закладу, надають суттєву допомогу в самостійній розробці кроків, що ведуть до створення інклюзивного навчального середовища ПТНЗ та забезпечують досягнення всіма учнями максимально високих навчальних результатів, просування демократичних цінностей і практик не тільки в навчальному закладі, а й у місцевих громадах.

Для керівників і педагогічних працівників професійно-технічних навчальних закладів, управлінні освіти, науково-педагогічних і наукових працівників, слухачів курсів підвищення кваліфікації керівних і педагогічних кадрів, батьків і членів місцевих громад.

УДК 377.043.2-055.2/.3  
ББК 74.560.044+74.3

# **ІНДЕКС ІНКЛЮЗІЇ: ПРОФЕСІЙНО-ТЕХНІЧНИЙ НАВЧАЛЬНИЙ ЗАКЛАД**

---

## ***Навчально-методичний посібник***

Навчально-методичний посібник «Індекс інклюзії: професійно-технічний навчальний заклад» (далі посібник) — це добірка практичних матеріалів, спрямованих на планування дій зі створення та розвитку у професійно-технічних навчальних закладах інклюзивного навчального середовища для всіх учасників навчально-виховного процесу. Дані матеріали засновані на тих знаннях, якими учасники навчально-виховного процесу вже володіють у тій чи іншій мірі. Вони також сприяють розвитку професійно-технічного навчального закладу, надають суттєву допомогу в самостійній розробці кроків, що ведуть до створення інклюзивного навчального середовища, незалежно від того, наскільки «інклюзивним» він сам себе вважає.

## **Зміст**

---

**Вступ** (с. 4)

### **Частина 1.**

Інклюзивний підхід до розвитку професійно-технічних навчальних закладів (с. 8)

### **Частина 2.**

Створення плану інклюзивного розвитку ПТНЗ (с. 16)

### **Частина 3.**

Матеріали для проведення оцінки інклюзивного розвитку: індикатори та запитання (с. 36)

### **Частина 4.**

Матеріали для проведення анкетування про інклюзивний розвиток ПТНЗ (с. 81)

**Глосарій** (с. 86)

**Список рекомендованої літератури** (с. 89)

**Корисні ресурси** (с. 90)

Інклюзію часто співвідносять з учнями, які мають інвалідність, або з тими, у кого є особливі освітні потреби. Даний посібник розглядає шляхи включення в освітній процес усіх учнів, а не тільки учнів з інвалідністю та/або особливими освітніми потребами. Тобто мова йде про необхідність розробки в ПТНЗ такої стратегії інклюзії, яка буде спрямована 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. Розроблена в результаті такої роботи стратегія розвитку дасть можливість детально розглянути всі способи подолання бар'єрів, що стоять на шляху отримання якісної професійної освіти будь-якого учня ПТНЗ. Таким чином, **стратегія розвитку інклюзії ПТНЗ — це не просто сума якихось пропозицій зі здійснення в ПТНЗ додаткових дій та ініціатив по відношенню до учнів з особливими освітніми потребами, у ній розкриваються способи позитивної зміни ПТНЗ відповідно до інклюзивних цінностей.** Ці позитивні зміни не є 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 домогтися сталого покращення розвитку в ПТНЗ підходів, характерних для інклюзивної освіти. При такій освіті 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 перш за все на власному досвіді учня.

**З історії розробки «Індексу інклюзії».** Перша версія «Індексу інклюзії» розроблялася протягом трьох років Мелом Ейнскоу, професором університету Манчестера, й Тоні Бутом, професором університету Християнської церкви Кентберрі, 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. Вона пройшла перевірку в шести середніх школах Англії й була опублікована в березні 2000 року Центром досліджень інклюзивної освіти (Centre for Studies on Inclusive Education), Велика Британія<sup>1</sup>. Друга версія посібника врахувала результати його апробації вже в сімнадцяти школах чотирьох адміністративних районів і була перевидана у вересні 2002 р. Посібник безкоштовно поширювався Департаментом освіти та працевлаштування в усіх загальноосвітніх і спеціальних школах Англії. Представники одного з місцевих управлінь освіти зазначили, що вони б хотіли, щоби 100 % британських шкіл використовували індекс інклюзії в найближчі роки. Міжнародна комісія ЮНЕСКО розглядає в даний час можливість розробки посібника для країн, що розвиваються<sup>2</sup>.

«Індекс інклюзії» перекладений 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.

<sup>1</sup> Centre for Studies on Inclusive Education.

<sup>2</sup> Booth T. and Black Hawkins K. (2001) Developing an Index for Inclusion with Countries of the South, Paris, UNESCO.

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

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

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

Процес самооцінювання відбувається відповідно до критеріїв (усього 44) та додаткових запитань (близько 500).

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

Слід зауважити, що на сьогодні немає спільної узгодженої термінології категорій дітей і молоді з інвалідністю та/або особливими освітніми потребами як на міжнародному, так і на національному рівні. 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.

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-членами 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 посібнику замість терміна «особливі освітні потреби» використовується термін «бар'єри на шляху до навчання та участі в навчально-виховному процесі». Це, у свою чергу, 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.

### **Створення української версії «Індексу інклюзії»**

Українська версія посібника була створена в рамках проекту «Використання індексу інклюзії для розвитку інклюзивної школи», який здійснювався Всеукраїнським фондом «Крок за кроком» спільно з відділом інклюзивної освіти та інтернатних закладів департаменту

загальної середньої та дошкільної освіти Міністерства освіти і науки, молоді та спорту України, відділенням моніторингу досліджень освітньої галузі Інституту інноваційних технологій і змісту освіти МОНмолодьспорту України у 2011 році. Реалізація проекту стала можливою завдяки підтримці Освітньої програми Міжнародного фонду «Відродження» та українсько-канадського проекту «Децентралізація управління професійним навчанням в Україні».

Дана версія посібника була опрацьована членами робочої групи, створеної в рамках проекту «Використання індексу інклюзії для розвитку інклюзивної школи» на основі результатів його апробації загально-освітніми навчальними закладами. Саме процес апробації посібника дав можливість перевірити розуміння та відповідність запитань для самооцінювання керівниками навчальних закладів, педагогами, учнями, батьками та іншими членами місцевих громад, включити практичні приклади його використання, посилання на основні законодавчі документи, розроблені в Україні для підтримки інклюзивної освіти на сьогодні, а також інші результати.

Зокрема, навчальні заклади, задіяні у процесі апробації матеріалів «Індексу інклюзії», визначили такі пріоритети розвитку за результатами проведеного самооцінювання:

- введення ритуалів привітання нових учнів і працівників, а також прощання з ними у випадку переходу в інший навчальний заклад;
- професійний розвиток персоналу з метою введення поняття різноманітності в навчальні види діяльності;
- організація діяльності асистентів педагогів;
- покращення доступності навчального закладу для всіх дітей і дорослих з фізичними обмеженнями;
- заохочення використання методів кооперативного навчання;
- перегляд політики на рівні навчального закладу щодо проявів негативної поведінки;
- посилення співпраці навчального закладу з місцевою громадою та соціальними партнерами.

У процесі апробації матеріалів посібника школи також зазначили роль «зовнішнього друга», а також збір інформації в учнів про діяльність навчального закладу та вироблення шляхів інклюзії.

Члени робочої групи впевнені, що матеріали української версії «Індексу інклюзії» стануть у пригоді всім освітянам, зацікавленим у просуванні інклюзивних цінностей і практики в системі освіти України:

- професійно-технічних навчальних закладів, які зацікавлені в досягненні всіма учнями максимально високих навчальних результатів, у просуванні демократичних цінностей і практик не тільки в навчальному закладі, а й у місцевих громадах;
- місцевих управлінь освіти, які зможуть інтегрувати запропоновані критерії розвитку інклюзивного навчального закладу із власними шляхами оцінки таких закладів і надавати відповідну допомогу;
- обласних інститутів післядипломної педагогічної освіти та вищих педагогічних навчальних закладів для використання матеріалів «Індексу інклюзії» під час підготовки та підвищення кваліфікації педагогів і керівників навчальних закладів;

- батькам і членам місцевих громад, які зможуть не тільки компетентно оцінювати діяльність навчального закладу, а й бачити конкретні шляхи підтримки цього закладу в напрямі інклюзії, тобто **розвитку навчально-го закладу для всіх**.

Робоча група сподівається, що видання української версії «Індексу інклюзії» стане ще одним кроком на шляху до розвитку інклюзивної освіти в Україні, а відтак — до розвитку відкритого демократичного суспільства, де забезпечені умови для максимальної й повноцінної участі кожного громадянина в його житті.

### **Використання посібника**

Посібник складається з чотирьох частин (див. зміст) і його можна використовувати в різні способи. У частині 2 описується тільки один з таких способів. Цей спосіб припускає, що процес інклюзії ініціюється й реалізується окремими навчальними закладами. Однак багато навчальних закладів, що застосовували посібник, виявили, що для роботи дуже корисно отримувати допомогу й підтримку тих, хто вже досить добре знайомий з посібником і постійно використовує його у своїй практиці. У деяких регіонах сім'ї або навчальні заклади, що реалізують інклюзивну модель освіти та використовують у своїй роботі даний посібник, активно співпрацюють з місцевими управліннями освіти й один з одним. У такій ситуації сама атмосфера сприяє тому, щоби продовжувати роботу в даному напрямі.

У частині 2 передбачається, що метою застосування матеріалів посібника є поєднання описаних у ньому методів включення всіх учнів у навчально-виховний процес з уже існуючими методами та формами планування навчального закладу. Деякі заклади починають з меншого, просто використовуючи ті чи інші матеріали посібника, щоби підвищити інформованість педагогічних працівників, батьків і працівників місцевих управлінь освіти про інклюзивні практики та підходи. Інші користувачі спочатку відбирають для своєї практики ті компоненти посібника, які мають відношення до покращення умов праці працівників навчального закладу й розвитку відповідних взаємовідносин, і тільки потім розглядають навчання в цілому. Посібник також використовувався для розробки відповідних етапів індивідуальних і групових досліджень, що проводяться в навчальних закладах.

## Частина 1.

### Інклюзивний підхід до розвитку професійно-технічних навчальних закладів

Ключовими концепціями забезпечення інклюзивного підходу до розвитку ПТНЗ є такі: «інклюзія», «бар'єри на шляху участі в навчально-виховному процесі», «ресурси, спрямовані на підтримку навчання та участі» й «підтримка розмаїття». 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 посібнику, дають можливість розглянути дану концепцію більш детально. Після використання цих матеріалів багато хто виявив, що концепція інклюзії стає для нього все більш і більш зрозумілою.

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

Інклюзія передбачає зміни. Це безперервний процес навчання та активної участі всіх учнів і дорослих у житті закладу. Це ідеал, до якого можна прагнути, але якого не можна досягнути повністю.

*Отже, інклюзивна освіта* включає:

- Визнання рівної цінності для суспільства всіх учнів і педагогічних працівників.
- Підвищення ступеня участі учнів у навчальному процесі та позанавчальних заходах й одночасне зниження рівня ізоляваності частини учнів.
- Зміни в політиці навчального закладу, практиці та культурі з метою приведення їх у відповідність з різноманітними потребами 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 покращення доступності навчальних закладів для окремих категорій учнів. Проведення реформ і змін, спрямованих на користь усіх учнів.
- Переконавання, що відмінності між учнями — це ресурси, що сприяють педагогічному процесу, а не перешкоди, які необхідно долати.
- Покращення 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 інвалідністю та/або особливими освітніми потребами 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. При такому підході можуть також знадобитися суттєві зміни в навчальному середовищі.

**Отже, інклюзія** — це процес, спрямований на перетворення навчальних закладів на такий освітній простір, який стимулює й підтримує не тільки учнів, а і власних членів трудового колективу. Вона спрямована на розвиток місцевих громад, які підтримують і високо цінують досягнення кожного члена громади. Навчальні заклади можуть співпрацювати з іншими соціальними партнерами з метою покращення навчальних і соціальних умов у своїх трудових колективах.

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

У 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 навішус ярлик, через що очікування педагогів щодо можливостей учнів стають значно нижчими. Це визначення відволікає увагу від того, які труднощі мають ті учні, яких не «відзначили» 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 «приналежності до національних меншин», «обдарованості й талановитості», стають фрагментарними та розрізненими.

Концепція «бар'єрів на шляху навчання й участі в навчально-виховному процесі» привертає увагу до того, що необхідно зробити, щоби покращити навчання будь-якого учня. Бар'єри можна виявити як в навчальному закладі, так і в місцевій громаді, а також у регіональній або національній політиці. Бар'єри також виникають 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. Хоча 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 індивідуальних труднощів, при визначенні необхідних додаткових ресурсів тощо. Термін «учні з особливими освітніми потребами» також використовується при складанні індивідуальних планів навчання й у наданні тієї інформації, яку навчальні заклади зобов'язані повідомляти у звітах про фінансові витрати на забезпечення «особливих освітніх потреб» своїх учнів.

**Бар'єри також виникають при взаємодії учнів зі змістом і методами навчання.**

Починаючи із 2009 року, в Україні активізувалась діяльність із приведення існуючого законодавства у відповідність з вимогами Конвенції ООН про права інвалідів, в основі якої соціальна (*a ne медична*) модель розуміння інвалідності. Ця діяльність, зокрема, призвела до того, що вперше в Законі про загальну середню освіту був введений термін «спеціальні та інклюзивні класи для навчання дітей з особливими освітніми потребами»<sup>3</sup>. Термін «діти з особливими освітніми потребами» також застосований і в Концепції розвитку інклюзивної освіти, затвердженій Міністерством освіти і науки 1 жовтня 2010 року<sup>4</sup>.

У більшості шкіл західноєвропейських країн, Канади та США існує посада «координатор роботи з учнями з особливими освітніми потребами». На наш погляд, кращою є назва «координатор 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 загальноприйнятту термінологію. Однак ті, хто використовує альтернативні концепції, виявляють, що останні призводять до виникнення 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 навчального закладу включає в себе мобілізацію ресурсів усередині самих навчальних закладів і місцевих громад.

Зазвичай ресурсів існує завжди більше, ніж використовується освітніми установами в конкретний момент. Адже ресурси — це не тільки 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 застосовуються в них. Ресурси учнів, які можуть самостійно спрямовувати власне навчання й підтримувати один одного, частіше за все використовуються недостатньо, так само, як і потенціал взаємної підтримки членів трудового колективу ПТНЗ. У професійно-технічному закладі багато знають про те, що заважає навчанню й повноцінній участі учнів у навчальному процесі та житті навчального закладу, однак не повною мірою використовують ці знання. Посібник допомагає ПТНЗ вирішити проблему, яким чином слід застосовувати такі знання, щоб у подальшому навчальний заклад міг приймати компетентні рішення про шляхи свого розвитку.

Нижче представлено перелік запитань, які допомагають з'ясувати існуючий рівень знань про культуру, освітню політику та практику навчального закладу щодо існуючих бар'єрів і ресурсів.

#### ***Бар'єри і ресурси ПТНЗ:***

- Як і бар'єри існують на шляху навчання й повноцінної участі кожного учня в житті навчального закладу?
- Хто зіштовхується з цими бар'єрами?
- Як можна мінімізувати ці бар'єри?

<sup>3</sup> Закон України «Про внесення змін до законодавчих актів з питань загальної середньої та дошкільної освіти» (щодо організації навчально-виховного процесу) № 2442-VI від 06.07.2010 р.

<sup>4</sup> Наказ Міністерства освіти і науки України від 01.10.2010 р. № 912 «Про затвердження Концепції розвитку інклюзивної освіти».

- Які існують доступні ресурси для підтримки навчання й участі кожного учня в житті навчального закладу?
- Яким чином можна мобілізувати додаткові ресурси?

### ***Підтримка різноманіття***

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 — лише частина спроб, які здійснюються навчальним закладом, щоби посилити участь усіх учнів у процесі навчання й життя ПТНЗ. *Підтримка* — це також і розробка навчальних планів з урахуванням потреб усіх учнів, розуміння того, що в них можуть бути різні рівень знань, досвід і спосіб життя, а також взаємодопомога учнів. Якщо вся педагогічна діяльність спрямована на посилення участі всіх учнів у навчально-виховному процесі, то потреба в індивідуальній підтримці зменшується. Підтримка окремих учнів може також призвести до збільшення активного самостійного навчання та покращення 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 розробкою 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 діаметрально протилежна медичній моделі, яка пов'язує труднощі в навчанні з порушеннями розвитку чи інвалідністю учня. Відповідно 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, які оточують цих учнів, політика, яка проводиться у країні, існуючі установи, культура, соціальні та економічні фактори, що впливають на життя людей у цьому суспільстві.*

«Інвалідність — це поняття, яке еволюціонує і 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.»

Так, Конвенція ООН про права інвалідів і Факультативний протокол до неї, які затверджені 13 грудня 2006 року й ратифіковані Україною 16 грудня 2009 року, стала одним з найвизначніших міжнародних документів у сфері захисту прав людей з інвалідністю, що закріпив проголошені Організацією Об'єднаних Націй у Загальній декларації прав людини та в міжнародних пактах про права людини права людей з інвалідністю та конкретизував їх, у тому числі і права дітей-інвалідів. У преамбулі до цього документа 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 зіштовхуватися з бар'єрами на шляху до їхньої участі в житті суспільства як повноправних членів і з порушенням їхніх прав людини в усіх частинах світу»<sup>6</sup>.*

Інакше кажучи, інвалідність — це бар'єр 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 проявляються в суспільстві по відношенню до цієї людини. Порушення здоров'я можна визначити як довгострокове обмеження фізичних, інтелектуальних або сенсорних функцій. Освітні заклади можуть зробити небагато, щоби подолати подібні порушення, 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 відбору співробітників при прийомі на роботу. Інституційна дискримінація значно ширше расизму. Вона проявляється в тому, що різні установи та 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 освіті. Люди, як правило, краще знайомі із проявами расизму та сексизму і не завжди розуміють те, яким чином люди й установи можуть впливати на виникнення інвалідності. Расизм, сексизм, класова ненависть, гомофобія та дискримінація інвалідів походять з нетерпимості до відмінностей і використання сили для того, щоби 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 оцінювання створення й розвитку в ПТНЗ інклюзивного навчального середовища: напрями та розділи***

Підходи до створення й розвитку в ПТНЗ інклюзивного навчального середовища розглядаються в рамках трьох взаємопов'язаних аспектів, або трьох напрямів, що відображають найважливіші шляхи покращення 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 (рис. 1).**

На наш погляд, ці напрями задають вектори мислення, спрямованого на реформування ПТНЗ не тільки інклюзії, а й у більш широкому сенсі.

<sup>6</sup> Закон України «Про ратифікацію Конвенції про права інвалідів і Факультативного протоколу до неї» № 1767-VI від 16 грудня 2009 р.



Рис. 1. Напрями оцінювання створення та розвитку в ПТНЗ інклюзивного навчального середовища

Усі ці три напрями дуже важливі для розвитку інклюзії в навчальному закладі. У будь-якому плані реформ і змін у напрямі інклюзії, які проводяться в ПТНЗ, необхідно приділяти увагу всім трьом напрямам. Тим не менше, аспект «розвиток організаційної культури» є, на наш погляд, визначальним, бо та увага, яка приділяється потенціалу 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 в ньому. Розвиток загальних інклюзивних цінностей і можливостей співпраці може призвести до змін і в інших аспектах. Саме інклюзивна культура, яка формується в навчальному закладі, змінює політику та практику професійного навчання. 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, який 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 по відношенню до всієї політики на рівні 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.*

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 різноманіття потреб своїх учнів. Усі види підтримки розробляються у відповідності з інклюзивними принципами й 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 різноманіття потреб учнів, які заохочуються до активної участі в навчанні, а це базується на їх власному досвіді та знаннях. Члени колективу ПТНЗ повинні проявляти активну зацікавленість у пошуку додаткових ресурсів, і не тільки матеріальних. Пошук ресурсів, які 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 інклюзивного розвитку навчального закладу; запропоновані назви напрямів і розділів можна використати в якості заголовків розділів такого плану. Необхідно мати чітке уявлення про те, що розвиток ПТНЗ в напрямі інклюзії обов'язково повинен відбуватись у всіх цих напрямках.

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

У кожному розділі кожного напрямку можуть міститись *індикатори* в різній кількості, наприклад, від п'яти до вісімнадцяти. Вони задають ті шляхи руху до *інклюзії*, з якими порівнюється поточна ситуація в навчальному закладі з метою виявлення пріоритетних напрямів розвитку. Кожний з *індикаторів* відноситься 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* пояснюється за допомогою відповідних запитань. Запитання, що включені в індикатор, 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 стосуються даної галузі. Запитання дозволяють точніше визначити поточну ситуацію з інклюзією та пропонують альтернативні шляхи вирішення проблем, а також можуть бути використані в якості

критеріїв оцінки *створення та розвитку в ПТНЗ інклюзивного навчального середовища*. Деякі із запитань та індикаторів відносяться 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, щоби ПТНЗ та місцеві управління освіти, працюючи в тісній взаємодії, змогли розробити такі правила обладнання приміщень ПТНЗ, оцінки рівня розвитку учнів, які сприятимуть залученню всіх учнів до повноцінної участі в житті колективу ПТНЗ.

## Частина 2.

### Створення плану інклюзивного розвитку ПТНЗ

Процес використання «Індексу інклюзії» розпочинається з ознайомлення з матеріалами даного посібника та їх адаптацією до умов даного навчального закладу. Важливо зазначити, що цей процес базується на вже існуючих знаннях та уявленнях про інклюзивні підходи в освіті, які мають керівники ПТНЗ, педагогічні працівники, учні, батьки/опікуни, інші соціальні партнери, а процес адаптації дає змогу навчальному закладу відчувати, що запропонований інструмент — це його інструмент. Адаптація матеріалів також дає змогу пізніше інтегрувати їх у діючі види планування ПТНЗ.

Процес створення плану інклюзивного розвитку навчального закладу — це не оцінка компетентності його учасників, а пошук шляхів підтримки педагогічного та професійного розвитку всіх учасників навчально-виховного процесу. Розвиток інклюзивних підходів у ПТНЗ не слід розглядати як механічний процес. Його основа — пошук зв'язків між цінностями, емоціями й діями при ретельному розгляді, аналізі та плануванні. Цей процес рівною мірою стосується як розуму, так і серця. Навчальні заклади повинні 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 та практику, в яких ураховуються всі особливості кожного учня. Професійно-технічним навчальним закладам треба брати контроль над розвитком інклюзії за допомогою аналізу того, що вже робиться, визначення пріоритетних напрямів і втілення їх на практиці.

У процесі використання матеріалів посібника можна виокремити такі етапи (рис. 2):

#### **1. Підготовчий:**

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

#### **2. Вивчення ситуації з реалізацією інклюзивних підходів у діяльності професійно-технічного навчального закладу:**

- Вивчення думки персоналу та керівних органів.
- Вивчення думки учнів.
- Вивчення думки батьків/опікунів і членів місцевих громад.
- Визначення пріоритетів.

#### **3. Розробка плану інклюзивного розвитку навчального закладу:**

- Інтегрування визначених пріоритетів у діючий план діяльності навчального закладу.

#### **4. Запровадження пріоритетних напрямів плану інклюзивного розвитку ПТНЗ (постійно):**

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

Процес створення плану інклюзивного розвитку навчального закладу — це не оцінка компетентності його учасників, а пошук шляхів підтримки педагогічного та професійного розвитку всіх учасників навчально-виховного процесу.



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

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

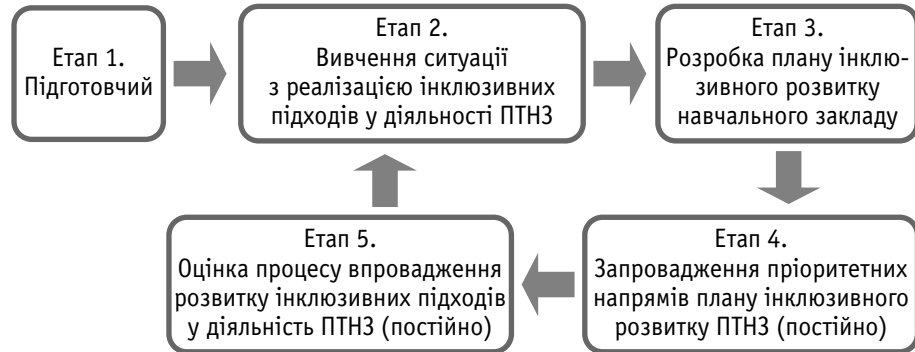


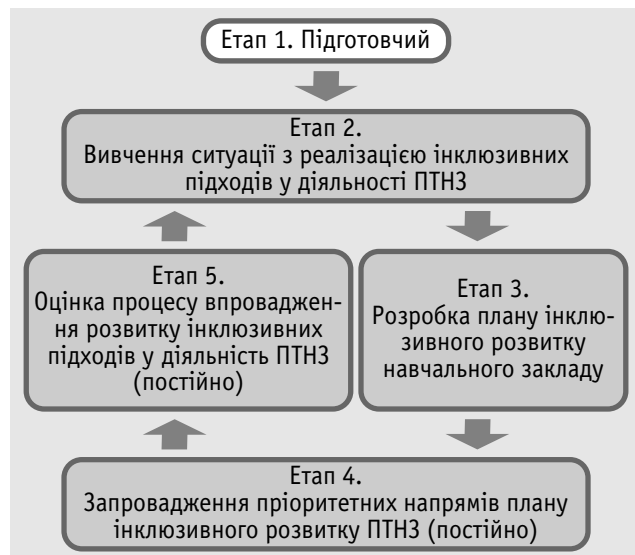
Рис. 2. Етапи використання матеріалів посібника

Якщо робота з впровадження розвитку інклюзивних підходів у діяльність ПТНЗ буде інтегрована у плани навчально-виховної роботи, відповідно етапи 1, 2 і 3 треба завершити задовго до розробки плану розвитку закладу на наступний рік для того, щоб визначені пріоритети можна було включити 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 інклюзії в ПТНЗ може призвести до того, що члени колективу навчального закладу й учні внесуть у культуру, політику та практику навчального закладу зміни, які є досить значними та менш передбачуваними, ніж проста робота з реалізації одного із «планових» пріоритетів.

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

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



**Першим етапом** роботи з розвитку інклюзивних підходів у навчально-виховному процесі ПТНЗ **є створення координаційної групи, склад якої відображає реальний стан інклюзії в навчальному закладі.**

Ця група розробляє напрями розвитку інклюзивних підходів у навчально-виховному процесі навчального закладу і працює над їх інтегруванням у щоденну практику роботи. Члени координаційної групи інформують усіх членів педагогічного колективу про напрями розвитку інклюзивних підходів у навчально-виховному процесі навчального закладу й організують їх застосування. Цей етап треба завершити протягом двох-трьох місяців до початку навчального року в ПТНЗ.

### **Формування координаційної групи**

Для того щоб робота з розвитку інклюзивних підходів у навчально-виховному процесі ПТНЗ була доцільною та ефективною, необхідно залучати до його впровадження всіх членів колективу навчального закладу. У склад координаційної групи бажано ввести керівника професійно-технічного навчального закладу, заступників, методистів, педагогів, інших фахівців. Група повинна також відображати гендерну й етнічну ситуацію закладу і може включати в себе представників батьків/опікунів учнів, співробітників закладу, безпосередньо не пов'язаних з педагогічною діяльністю. Під час продовження роботи до діяльності групи можуть залучатись 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 про розвиток інклюзивних підходів у навчально-виховному процесі ПТНЗ. У ньому можуть міститись додаткові індикатори та запитання, аналіз консультацій, слайди для презентацій тощо.

Для того щоби більш чітко структурувати роботу координаційної групи, далі наводиться **набір із 12-ти завдань, які координаційній групі слід виконати на цьому етапі.** Ці завдання можна виконувати під час семінарів для педагогічних працівників та інших членів колективу ПТНЗ, що дасть їм можливість вирішити, яким чином їх використовувати.

### ***Інклюзивний підхід до роботи***

Координаційна група повинна стати прикладом інклюзивного підходу до роботи. Вона повинна працювати в дусі співробітництва, стежити за тим, щоб до думки кожного прислухались незалежно від статі, походження чи статусу, й за тим, щоб ніхто не монополізував процес обговорення. Члени групи повинні довіряти один одному й відчувати, що вони вільно й упевнено можуть розмовляти про будь-яке питання, яке обговорюється. Кожний із членів групи повинен висловлювати свою думку так, щоб заохочувати інших до обговорення та дискусії. Відмінності в думках повинні вітатись і сприйматись 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 безпосередньо не пов'язана з роботою ПТНЗ, але досить добре знайома з ним, може надати необхідну підтримку, запропонувати нові шляхи розвитку, проявляє зацікавленість у результатах реформ, які проводить навчальний заклад. Ця людина обов'язково повинна довіряти навчальному закладу та координаційній групі, а також їй необхідно розуміти, що деякі з дискусій, до яких вона може долучитись, можуть мати делікатний характер. «Зовнішнім другом» повинна бути людина, яка володіє сучасними підходами до процесів планування та реалізації пріоритетних напрямів розвитку інклюзії, знанням нормативно-правової бази професійно-технічної освіти, може допомогти в розв'язанні проблем ПТНЗ, у зборі та аналізі думок членів колективу, керівників, батьків/опікунів та учнів у питаннях інклюзивного підходу до професійного навчання.

З досвіду роботи відомо, що в якості «зовнішніх друзів» часто залучаються педагогічні працівники з інших ПТНЗ, соціальні працівники та психологи і працівники сфери вищої освіти. «Зовнішній друг» може слідкувати й за тим, щоб навчальний заклад не уникав обговорення спірних і складних питань. Тим не менше, усі члени групи повинні бути готовими до того, щоб вимагати від своїх колег обґрунтування їх позицій і думок про розвиток навчального закладу в напрямі інклюзії під час процесу самооцінювання.

### **Перегляд підходів до планування інклюзивного розвитку ПТНЗ**

Ця робота дає можливість переглянути процес планування діяльності ПТНЗ. Підходи до планування в різних ПТНЗ можуть суттєво відрізнитись. У деяких ПТНЗ ним системно може займатись велика група людей (за схемою, яка описана). В інших навчальних закладах документ може готуватись на вимогу керівних органів управління, і в його розробці можуть брати участь усього кілька членів колективу.

Напевно, у розвитку інклюзивних підходів навчального закладу значну роль відіграють багато інших чинників, які не відображені в даному посібнику. Їх може ініціювати сам навчальний заклад або ж вони проявляються у відповідь на будь-яку регіональну чи національну ініціативу. Для покращення координації дій, аналізу змісту та напрямів

діяльності ПТНЗ, викладених у плані розвитку інклюзивних підходів навчального закладу, допоможуть завдання, які представлені нижче, а 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 запитання, щоб організувати процес перегляду підходів до планування діяльності ПТНЗ:

- Як розробляється план діяльності навчального закладу? Хто залучається до цього процесу?
- Який зміст цього плану?
- Як він реалізується?
- Яким чином відбувається процес моніторингу та оцінки виконання плану?
- Як можна покращити процес планування діяльності навчального закладу та його зміст?

**Вивчення наявних знань, використовуючи ключові концепції й механізм оцінювання процесу впровадження плану інклюзивного розвитку в діяльність ПТНЗ**

Перед тим як знайомити інших учасників навчального закладу з матеріалами посібника, члени координаційної групи повинні виробити спільний підхід до даного процесу. Для початку можна обговорити вже наявні знання, використовуючи механізм оцінювання процесу впровадження плану інклюзивного розвитку діяльності ПТНЗ та ключові концепції інклюзії. Потім доцільно обговорити додаткові запитання, що виникають при використанні індикаторів і запитань. **Завдання 2, 3 й 4** допоможуть систематизувати знання; їх також можна використовувати при проведенні педагогічних рад, робочих зустрічей і «круглих столів». Члени координаційної групи повинні пам'ятати, що на цій стадії всі ідеї про інклюзивний розвиток у роботі знаходяться на стадії обговорення, і це буде відбуватись до тих пір, доки не будуть розглянуті всі існуючі в навчальному закладі точки зору на дані питання.

**Завдання 2. Що таке інклюзивне навчання?** (30 хвилин)

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

- Якою мірою інклюзивне навчання асоціюється з учнями, які мають особливі освітні потреби?
- Якою мірою інклюзія асоціюється з учнями, чия поведінка вважається проблемною?

Основні ідеї концепції інклюзії в освіті наведені нижче. Ідеї, які в ній розглядаються, є провідними для запровадження інклюзивного навчання.

### ***Інклюзія в освіті включає:***

- Визнання рівноцінності для суспільства всіх учнів і педагогічних працівників.
- Підвищення ступеня участі учнів у навчальному процесі та позанавчальних заходах й одночасне зменшення рівня ізоляваності частини учнів.
- Зміни в політиці навчального закладу, практиці та культурі з метою приведення їх у відповідність з різноманітними потребами 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 освітніми потребами.
- Аналіз і вивчення спроб подолання бар'єрів і покращення доступності навчальних закладів для окремих категорій учнів. Проведення реформ і змін, спрямованих на користь усіх учнів.
- Відмінності між учнями — це ресурси, що сприяють педагогічному процесу, а не перешкоди, які необхідно долати.
- Покращення ситуації в ПТНЗ у 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.

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

Ідеї, які є провідними для запровадження інклюзивного навчання, варто коротко обговорити на засіданні координаційної групи. Досвід підказує, що цій діяльності не варто приділяти занадто багато часу. Обговорення питань інклюзивного навчання часто дозволяє виявити стійкі уявлення про нього. Малоімовірно, що всі досягнуть згоди в кожному аспекті інклюзії. Тим не менше, варто досягти згоди в тому, що інклюзивне навчання стосується всіх учнів, які навчаються в цьому закладі, й насамперед учнів, які стикаються з певними бар'єрами на шляху отримання якісної професійної освіти та соціалізації. Для досягнення цієї мети необхідно реформувати культуру, політику та практику навчального закладу. Необхідно врахувати, що вирішення суперечливих загальних питань інклюзії може забрати багато часу й у той же час розуміння інклюзії розвивається та поглиблюється в міру роботи з ним.

### **Завдання 3. Бар'єри та ресурси (20 хвилин).** Координаційна група

повинна провести засідання, на якому розглянути такі питання:

- Які бар'єри виникають перед учнями на шляху отримання якісної професійної освіти та повноцінної участі в житті навчального закладу

в результаті існуючих у ньому культури, політики та практики?

- Хто зіштовхується з цими бар'єрами?
- Які ресурси можна мобілізувати для підтримки та подальшого розвитку загальної культури ПТНЗ, політики та практики в питаннях запровадження інклюзивного навчання?

**Завдання 4. Що таке підтримка? (20 хвилин)** Широке визначення підтримки формулюється в такому вислові: *«Підтримка — це всі види діяльності, які дають навчальному закладу можливість належним чином реагувати на різноманітність потреб усіх учнів»*. Координаційній групі варто розглянути такі питання:

- Які види діяльності навчального закладу можуть уважатись підтримкою?
- Яку підтримку має на увазі визначення терміна «підтримка» по відношенню до діяльності всіх членів колективу навчального закладу?
- Що це визначення має на увазі у сфері координації діяльності з надання підтримки в 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 та практики навчального закладу у сфері інклюзивної освіти. Їх систематичне використання сприяє детальному вивченню ефективності запровадження інклюзивного навчання в ПТНЗ, а також дає можливість вчасно розв'язати ті проблеми, на які раніше не звертали уваги.

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

На цьому етапі визначаються питання, які можуть вимагати більш ретельного розгляду в майбутньому (*див. відповідний список індикаторів*). Індикатори подаються на розгляд або у формі анкет, або у формі 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 в залежності від того, наскільки точно написані на них індикатори характеризують даний ПТНЗ. Кожний з індикаторів оцінюється в один із чотирьох способів: «повністю погоджуюсь», «погоджують частково», «не погоджуюсь», «потрібна додаткова інформація». При сортуванні картки розподіляються між групами з такими ж назвами. Група «Потрібна додаткова інформація» використовується в тих випадках, коли значення індикатора незрозуміле або інформації для прийняття рішення недостатньо. Значення індикатора можна прояснити, знайшовши його в підрозділі 4.3 та проглянувши додаткові запитання до нього.

У кінці опитувальника є вільне місце, де кожний учасник опитування може сформулювати та записати свої власні ідеї, як правило, не більше п'яти, із приводу пріоритетних напрямів розвитку навчального закладу.

Заповнення опитувальників або сортування карток потрібне 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 й віддалити початок роботи групи над реалізацією інклюзивних підходів у ПТНЗ. У координаційній групі необхідно організувати обговорення ідей і питань використання індикаторів, які виникли та потребують детального розгляду в майбутньому.

Це завдання також дає можливість оцінити досвід використання опитувальників. Усі індикатори треба записати, а погодження з ними відповідає мірі позитивного оцінювання навчального закладу. Учасникам координаційної групи варто пам'ятати про цю небезпеку й вимагати один від одного доказів різних точок зору.

#### **Завдання 6. Обговорення індикаторів (20 хвилин)**

Координаційна група повинна виділити індикатор, в якому, на її думку, навчальний заклад має достатньо хороші показники, і ще один, який вимагає суттєвої роботи. 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 про цей індикатор?
- Які факти свідчать про те, що інші індикатори (можливо, ті, які належать до інших напрямів) не суперечать вибраному індикатору?
- Яка додаткова інформація може бути корисною?

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

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

Вибрані індикатори та 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 повинні творчо працювати з питаннями, змінюючи їх і доповнюючи, щоб опитувальники були пристосовані до розв'язання проблем у конкретному ПТНЗ.

### **Завдання 8. Огляд усіх індикаторів і запитань (1 година)**

Це завдання можна виконати в перервах між зустрічами. Члени координаційної групи працюють індивідуально, ознайомлюючись із запитаннями та індикаторами. Метою є ознайомлення із запропонованим переліком індикаторів і запитань до них, а не всебічне вивчення існуючих проблем навчального закладу. Кожному члену координаційної групи варто відповісти на кожне запитання, відмічаючи особливості й, за необхідності, додаючи нові. Далі члени групи обмінюються новою інформацією про індикатори та запитання. Іноді запитання показують, що деякі аспекти устрою закладу можна змінити без зусиль. Інші запитання можуть привернути увагу до проблем, для розв'язання яких потрібні час і певні ресурси.

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

Коли за одним зі шляхів вибраний напрям розвитку, може відразу стати зрозуміло, які дії варто вжити в інших напрямках. Наприклад, якщо в якості пріоритету за напрямом В вибрана боротьба із залякуванням і побиттям слабких або молодших учнів, то цю стратегію треба пов'язати зі стратегією встановлення відносин за напрямом А.

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

- Які дії необхідно вжити за іншими напрямками, щоб розвиток за вибраним індикатором був сталим?
- Як можна використовувати запитання для більш детального дослідження проблеми?
- Як вибраний індикатор може сприяти подальшому розвитку навчального закладу?

### **Завдання 10. Використання оглядового аркуша (20 хвилин)**

У частині 4 наводиться зразок анкети, яка використовується для фіксування пріоритетних напрямів розвитку навчального закладу. Для того щоб досягти сталого розвитку, робота повинна проводитися за всіма напрямками. 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 позначений серед індикаторів і запитань переліку.

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

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

- Що робиться в навчальному закладі для подолання бар'єрів на шляху до отримання якісної професійної освіти та соціалізації осіб, які навчаються в ньому?
- Що необхідно переглянути?



- Що потребує подальшого вивчення?
- Які необхідні нові ініціативи?

### Завдання 12. Виявлення й подолання бар'єрів, що перешкоджають роботі на шляху інклюзивного розвитку ПТНЗ

Після ретельного ознайомлення з матеріалами учасники координаційної групи можуть зрозуміти, яким чином процес, описаний у завданнях 1–12, можна найкращим чином запровадити в навчальному закладі, та проблеми, які доведеться розв'язувати в подальшому. Варто розглянути такі питання:

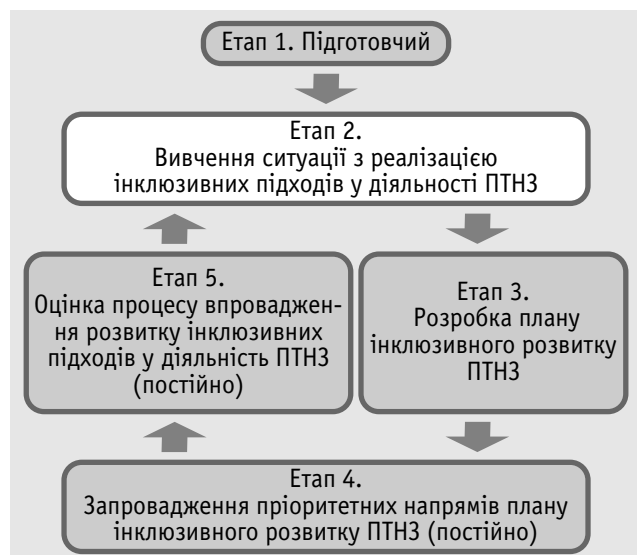
- З якими бар'єрами на шляху запровадження вищезазначених підходів до планування інклюзивного розвитку навчального закладу доведеться зіткнутись?
- Як можна ці бар'єри подолати?
- Як найкращим чином можна використовувати вищезазначені підходи до планування інклюзивного розвитку навчального закладу?

## 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.

### Етап 2. Вивчення ситуації з реалізацією інклюзивних підходів у діяльності навчального закладу (два місяці)

- Вивчення думки персоналу та керівних органів.
- Вивчення думки дітей.
- Вивчення думки батьків/опікунів і членів місцевих громад.
- Визначення пріоритетів



На цьому етапі координаційна група **застосовує ті знання про процес планування інклюзивного розвитку ПТНЗ**, які вона отримала раніше, щоби більш ефективно співпрацювати з іншими педагогічними працівниками та фахівцями навчального закладу, а також з керівниками, батьками/опікунами та соціальними партнерами. Потім результати такої

роботи треба розглянути й у подальшому на їх основі приймати рішення про початок подальших, більш детальних досліджень. Після цього визначатимуться пріоритетні напрями розвитку ПТНЗ.

Цей етап, як і вся робота із засвоєння підходів до **процесу планування інклюзивного розвитку ПТНЗ**, у кожному навчальному закладі може проходити по-різному. Координаційна група несе відповідальність за те, щоб визначити найкращий спосіб дій на даному етапі.

### **Вивчення думки членів колективу та керівників**

---

Координаційна група керується тими же принципами, досліджуючи наявні знання із застосуванням ключових концепцій інклюзивного розвитку навчального закладу та структури його оцінки. Для більш ретельного розгляду пріоритетних напрямів розвитку використовуються індикатори та супутні запитання.

Підхід до збору інформації про навчальний заклад залежить від його розміру й типу. У великому навчальному закладі, можливо, неефективно працювати відразу з усіма співробітниками, за винятком перших інформаційних зборів. Залучення до процесу засвоєння підходів до **дослідження та планування інклюзивного розвитку ПТНЗ** може проводитись у цьому випадку з напрямів і завдань, з кожним з яких пов'язаний один із членів координаційної групи. Для розгляду різних питань можуть знадобитися групи різного складу.

Усі думки, висловлені під час консультацій, використовуються як основа для дискусій і подальших досліджень. Можна розробити кілька стратегій збору інформації, щоб ті, хто не може відвідувати збори або соромиться виступати перед великою аудиторією, мав можливість висловити свою думку. Наприклад, координаційна група може проводити окремі збори для майстрів виробничого навчання чи обслуговуючого персоналу. Також можливе проведення індивідуальних опитувань за індикаторами та запитаннями, які наведені в частині 4.

### **«День співробітника»**

Один з можливих способів збору інформації, наприклад, — це проведення Дня співробітника, коли члени колективу ПТНЗ та його керівники працюють разом. Якщо все проводиться належним чином, то члени колективу не тільки самі набудуть досвід роботи в інклюзивному середовищі серед колег, а й будуть проявляти ентузіазм при рішенні питань реалізації інклюзивних цінностей на рівні всього навчального закладу. Опис такого заходу наводиться в таблиці (час проведення заходу орієнтовний). Він практично повторює дії, описані в **наборі із 12-ти завдань** етапу навчання координаційної групи. У Дні співробітника можуть брати участь і люди ззовні, а також можуть співпрацювати відразу кілька навчальних закладів, 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 прийняти рішення про те, як будуть обговорюватись індикатори і чи треба буде виготовити копії опитувальних листів. В анкету треба включити всі думки, висловлені різними групами співробітників. На основі власного досвіду координаційна група

вирішує, скільки часу знадобиться учасникам для виконання завдань. Необхідно постійно заохочувати учасників до активності та концентрації уваги на завданнях даного дослідження. Дехто, ознайомлюючись із матеріалами, може розгубитись, тому що вважає, що від нього вимагають змінити все й відразу. Слід підкреслити, що метою заходу є вибір пріоритетних напрямів розвитку, а не всеосяжна раптова зміна в ПТНЗ у питаннях інклюзії.

### Розклад заходів «Дня співробітника»

Час проведення	Назва заходу
9:30–10:00	Ознайомлення із ключовими концепціями інклюзивного розвитку навчального закладу та структурою його оцінки ( <i>усі співробітники ПТНЗ</i> ).
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	<i>Чай/кава</i>
11:30–12:30	Робота з індикаторами. <i>Завдання 5 і 6 (робота в малих групах)</i>
12:30–13:30	<i>Обід</i>
13:30–14:30	Робота з індикаторами та запитаннями. <i>Завдання 7 і 8 — робота триває й після «Дня співробітника» (робота в малих групах)</i>
14:30–15:30	Обмін ідеями про подальший розвиток і більш ретельне дослідження. <i>Завдання 9 і 10 (малі групи, а потім і всі співробітники ПТНЗ)</i>
15:30–15:45	Планування подальших дій <i>(проводить координаційна група)</i>

### **Визначення питань для більш детального розгляду в майбутньому**

Часто буває, що як тільки люди починають працювати з індикаторами та запитаннями, вони досить скоро починають розуміти, в яких галузях діяльності навчального закладу необхідні зміни. У деяких випадках, перш ніж рішення буде прийнято, може знадобитись більш докладне дослідження ситуації. Також можуть виникнути питання, в яких відразу буде досягнуто повне порозуміння і якими співробітниками бажають зайнятися негайно. Однак слід пам'ятати, що пріоритетні напрями інклюзивного розвитку ПТНЗ можна визначити тільки після збору всієї інформації й завершення циклу консультацій.

### **Планування подальших дій**

Наприкінці «Дня співробітника» голова координаційної групи розповідає, яким чином буде застосовуватися зібрана інформація, про думки педагогічних працівників та інших співробітників навчального закладу. Координаційна група обов'язково повинна завершити процес збору

інформації у співробітників і керівників навчального закладу. У деяких питаннях може знадобитись додаткова інформація учнів, батьків/опікунів і соціальних партнерів. Координаційна група також повинна вирішити, яким чином буде зібрана інформація в тих, хто не зміг взяти участь у даному заході.

### **Вивчення думки учнів ПТНЗ**

ПТНЗ, які впроваджують *процеси планування інклюзивного розвитку ПТНЗ*, повинні розуміти, що один з найбільш доцільних способів виявлення бар'єрів і ресурсів — це консультації з учнями. Збір інформації про навчальний заклад у рамках процесів упровадження напрямів інклюзивного розвитку можна інтегрувати в навчальні програми та виховну роботу. Учні повинні мати можливість зробити свій внесок у проведення цього дослідження, хоча фактор часу може не дозволити детально обговорити всі питання з усіма учнями. Анкети будуть особливо корисними в тих випадках, коли координаційна група стимулює їх обговорення. Спрощений і скорочений список індикаторів наводиться в частині 4; до цього списку можна додати 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 частині 4 також містяться анкети, які використовувалися для опитування учнів і батьків/опікунів.

При відповіді на запитання анкети учням може знадобитись допомога — тим з них, хто не розуміє запитання чи не справляється з етапом записування пріоритетів у кінці опитувального листа; їх треба заохочувати до надання обдуманих і чесних відповідей, а не тих, які сподобаються педагогам чи товаришам.

### **Вивчення думки батьків/опікунів і соціальних партнерів**

Консультації з батьками/опікунами та соціальними партнерами допомагають налагодити діалог між сім'єю й навчальним закладом. Як і для учнів, анкети для батьків/опікунів створюються на основі скороченого списку індикаторів з доданням конкретних запитань, що стосуються ситуації саме в даному навчальному закладі. Приклад анкети для батьків наводиться в частині 4. Анкети можуть розроблятися у співпраці з батьками-активістами, які утворюють батьківські консультаційні групи.

Координаційна група може зустрітись з батьками й 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 питань:

- Що допоможе покращити навчання вашої дитини в цьому навчальному закладі?
- Як зробити, щоби під час навчання ваша дитина відчувала себе більш щасливою?
- Що ви більше всього хотіли би змінити в навчальному закладі?

Після дискусії можна використовувати анкети. У такий же спосіб можна отримати інформацію в тих, хто не був присутній на зборах.

## **Визначення пріоритетних напрямів інклюзивного розвитку ПТНЗ**

---

Що треба змінити в культурі ПТНЗ, політиці та практиці, щоб допомогти в отриманні професійної освіти й досягти більш повної участі в житті навчального закладу всіх учнів?

### ***Аналіз фактів***

Для визначення загальних пріоритетів координаційна група досліджує й аналізує пріоритети, вибрані всіма опитаними особами. Ця діяльність передбачає значний обсяг роботи, особливо у великих навчальних закладах. «Зовнішній друг» може суттєво допомогти 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 довго, думки всіх опитаних можна певним чином згрупувати. Буде краще, якщо інформація, отримана в учнів, батьків, членів трудового колективу та керівників, буде зберігатись окремо. Так можна вивчити відмінності в поглядах цих груп на пріоритети розвитку, виявлені в результаті таких опитувань. Можливо, слід окремо зберігати й інформацію, отриману в педагогічних працівників різних предметів і навчальних дисциплін.

### ***Збір додаткової інформації***

До остаточного визначення пріоритетних напрямів інклюзивного розвитку навчального закладу може знадобитися збір додаткової інформації. Під час проведення необхідних консультацій обов'язково з'являться питання, які потребують подальшого вивчення. Наприклад, може знадобитись вивчити графіки відвідувань і результати іспитів учнів за національними групами та статевою ознакою. Додаткова інформація необхідна й у тому випадку, якщо одна група опитаних піднімає питання, що має відношення до іншої групи. Наприклад, нових членів колективу можна спитати про те, як вони уживаються в колективі.

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

### ***Складання списку пріоритетів***

Остаточне визначення пріоритетів — це не просто відбір думок, які найбільш часто висловлювались під час консультацій. Координаційна група повинна простежити за тим, щоб думки менш впливових груп, а особливо учнів і батьків, не «загубились» і були відображені в остаточному списку. Пріоритети, відображені в цьому списку, будуть дуже відрізнятися своїми масштабами й тим, яка кількість часу та ресурсів буде необхідна для їх утілення. Слід також визначити пакет довгострокових і короткострокових пріоритетів.

Система оцінки, що містить напрями та розділи, перелік яких наведений нижче, використовується при завершенні даного етапу. Члени коор-

динаційної групи повинні приділяти особливу увагу тим пріоритетам, які хоча й належать до одного напрямку, впливають і на інші два. Координаційна група повинна оцінити, чи були виділені пріоритети, що відносяться до кожного з розділів опитування. Більшість пріоритетів обов'язково вимагатимуть мобілізації наявних у навчальному закладі ресурсів. Може з'ясуватись також, що пріоритети, можливо, уже відображені в наявних планах ПТНЗ. Після того як координаційна група виробить свої пропозиції про пріоритетні напрями інклюзивного розвитку ПТНЗ, їх необхідно обговорити з керівниками та членами трудового колективу навчального закладу.

Нижче наводиться перелік пріоритетів інклюзивного розвитку, що були визначені навчальними закладами, які використовували матеріали посібника.

#### **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 всіх учнів ПТНЗ.*

*Організація підтримки різноманіття.*

#### **Напрямок В. Запровадження інклюзивної практики**

*Управління процесом навчання.*

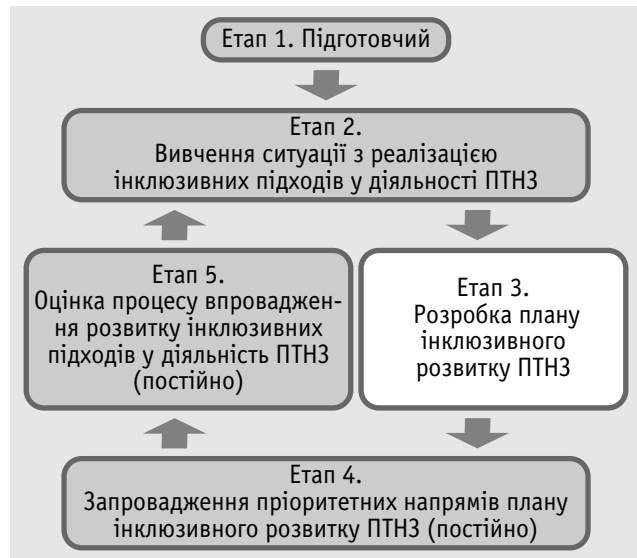
*Мобілізація ресурсів.*

#### **Приклади пріоритетів інклюзивного розвитку ПТНЗ**

- Запровадження у практику навчального закладу ритуалів привітання нових учнів і співробітників і прощання з ними.
- Навчання співробітників найкращих способів підтримки різноманіття.
- Покращення доступності навчального закладу для учнів і дорослих з порушеннями розвитку.
- Пропаганда позитивного погляду на національне розмаїття учнів і співробітників.
- Інтеграція всіх видів підтримки в навчальне середовище.
- Формування навичок взаємодопомоги учнів під час навчання.
- Запровадження політики шанобливого та уважного ставлення учнів один до одного.
- Покращення процесу адаптації нових учнів.
- Підвищення рівня участі учнів у прийнятті рішень про управління навчальним закладом.
- Запровадження політики взаєморозуміння всіх учасників навчально-виховного процесу.
- Створення позитивного іміджу навчального закладу.

### Етап 3. Розробка плану інклюзивного розвитку ПТНЗ

- Інтегрування визначених пріоритетів у діючий план діяльності ПТНЗ



**На третьому етапі** для координаційної групи стає необхідним та актуальним проведення низки тематичних зустрічей з тими працівниками, які є відповідальними за складання плану, для того щоби спільно з ними переглянути та модифікувати наявний план інклюзивного розвитку закладу. Співробітники, які відповідають за планування, повинні внести зміни в нього відповідно до тієї інформації, яка була отримана в результаті пропозицій про пріоритетні напрями інклюзивного розвитку ПТНЗ.

#### ***Створення плану інклюзивного розвитку закладу***

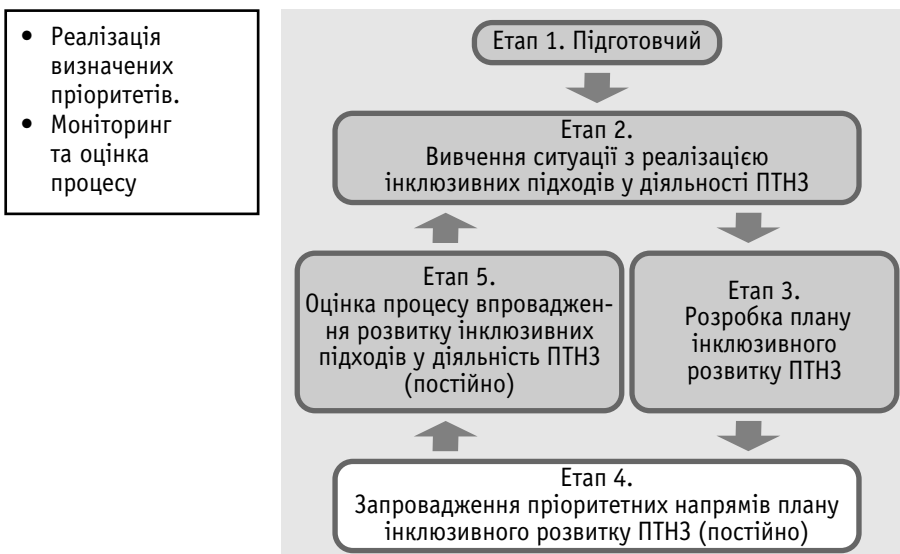
Якщо прийнято рішення, що пріоритети, вибрані координаційною групою, треба включити в комплексний план інклюзивного розвитку навчального закладу, то з цього моменту ***координаційна група стає однією із груп, що створені в ПТНЗ для розробки такого плану.***

#### **Пріоритетні напрями розвитку**

Особи, відповідальні за розробку інклюзивного плану розвитку навчального закладу, висувають пропозиції про пріоритети, визначені під час роботи координаційної групи. Необхідно уважно й детально розглянути кожний із пріоритетів, беручи до уваги його масштаб і важливість, час і ресурси, необхідні для реалізації, та інші моменти. Відповідальність за перевірку процесу виконання кожного із пріоритетів несуть «закріплені» за цим пріоритетом члени координаційної групи, тим не менше, відповідальність за втілення всього плану в цілому є спільною. Необхідно розробити критерії оцінки успішності реалізації такого плану. В якості основи для визначення цих критеріїв можна використовувати запитання, наведені в підрозділі 4.3. Вони засновані на індикаторах, які відповідають певним проблемам, і їх можна доповнити запитаннями з інших індикаторів того ж самого або іншого напрямку, які пов'язані з розвитком у вибраній галузі. Група планування розглядає всі виділені пріоритети і те, яким чином ці пріоритети можуть сприяти розвитку інклюзії в навчальному закладі; за необхідності у план можна вносити відповідні зміни. Наприклад, може знадобитись перегляд процесу

реалізації пріоритетних напрямів розвитку інклюзії, якщо в навчальному закладі намічено проведення комплексної відомчої перевірки. Іноді буває досить складно змінити пріоритет таким чином, щоб він призвів до підвищення рівня інклюзії.

#### Етап 4. Запровадження пріоритетних напрямів інклюзивного розвитку навчального закладу (постійно)



**Четвертий етап** означає запровадження пріоритетних напрямів інклюзивного розвитку ПТНЗ. Також може знадобитись додаткове вивчення ситуації в навчальному закладі, поєднане із практикою. Співробітництво, регулярне спілкування й загальна відданість інклюзивним цінностям сприяють розвитку інклюзивного навчального закладу. Усі досягнення педагогічної спільноти, отримані в ході руху до більшої інклюзивності, оцінюються на основі критеріїв, викладених у плані розвитку ПТНЗ. Ці досягнення фіксуються протягом року в письмовій формі.

#### Сталий розвиток

Усі залучені у процес повинні зберігати відданість цій справі протягом усього періоду впровадження інклюзивного розвитку ПТНЗ. Це може бути складно, тому що в цей період сумніву піддаються переконання й цінності членів педагогічного колективу, що, безумовно, може викликати в них певний супротив. При втіленні пріоритетів не можна ігнорувати важливість змін навчального середовища. Створення більш інклюзивного навчального середовища може зайняти кілька років. У свою чергу, такі зміни підтримують залучення співробітників, керівників, учнів і батьків у зміну атмосфери навчального закладу.

Деякі співробітники, учні або батьки можуть бути не згодні з вибраними напрямами розвитку. Група планування в такому випадку повинна заохочувати дискусії та прагнути до такої зміни вироблених рекомендацій, утілення яких залучить як можна 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 повинна не тільки надавати інформацію, а і слухати, особливо тих, у кого менше можливостей бути почутим.

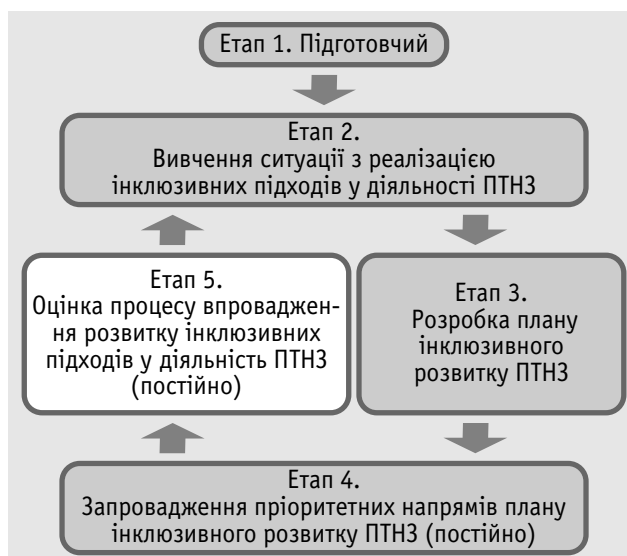
## **Фіксація прогресу**

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

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

### **Етап 5. Оцінка процесу впровадження інклюзивних підходів у діяльність навчального закладу (постійно)**

- Оцінювання роботи з упровадження інклюзивних підходів у діяльність ПТНЗ
- Продовження роботи з упровадження інклюзивних підходів у діяльність ПТНЗ



## **Оцінювання досягнень**

Для оцінювання спільного прогресу члени групи збирають і розглядають факти, що свідчать про досягнення в конкретних галузях. Досягнення слід розглядати на основі критеріїв, установлених у плані, які необхідно

модифікувати під час виникнення нових проблем. Треба також розглянути, яким чином слід продовжувати роботу в напрямі інклюзії в наступному році.

Досягнення можна оцінювати й 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 вписуватись у жодний з уже запланованих напрямів розвитку інклюзії в ПТНЗ.

### ***Перегляд роботи з упровадження підходів інклюзивного розвитку ПТНЗ***

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

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

#### ***Запитання для оцінювання роботи координаційної групи***

1. Наскільки добре працювала координаційна група (її склад, розподіл завдань усередині групи, розподіл відповідальності)?
2. Якою мірою в педагогічному колективі змінилось бажання рухатись у напрямі інклюзії?
3. Якою мірою ключові концепції інклюзивного розвитку ПТНЗ утілились в уявленні про політику та практику навчального закладу? (Це інклюзія, бар'єри на шляху навчання й повноцінної участі, ресурси для підтримки навчання й участі, підтримка різноманіття.)
4. Наскільки інклюзивним був процес проведення консультацій, і хто може брати в ньому участь у майбутньому?
5. Якою мірою напрями та розділи про оцінку інклюзивного розвитку ПТНЗ допомогли структурувати планування подальшого розвитку навчального закладу?
6. Якою мірою індикатори та запитання допомогли виявити пріоритети або деякі аспекти пріоритетів, які раніше не розглядались?
7. Якою мірою адекватними були думки, зібрані у процесі оцінювання пріоритетів? Як можна покращити процес збору фактів?
8. Якою мірою зазначені підходи до інклюзивного розвитку ПТНЗ призвели до становлення в навчальному закладі більш інклюзивних методів роботи?
9. Як забезпечується стійкість досягнень і як можна покращити цей процес?

## **Продовження процесу впровадження підходів до інклюзивного розвитку ПТНЗ**

---

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 ознайомитися з матеріалами про інклюзію, тим не менше, для нових співробітників на початку наступного навчального року може знадобитись роз'яснення положень ключових концепцій інклюзивного розвитку навчального закладу 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.

## Частина 3.

### Матеріали для проведення оцінки інклюзивного розвитку: індикатори та запитання

Для оцінки інклюзивного розвитку ПТНЗ розроблені індикатори, які об'єднані за напрямками. Їх перелік наводиться нижче.

#### НАПРЯМ А. РОЗВИТОК ОРГАНІЗАЦІЙНОЇ КУЛЬТУРИ

##### А-1. Створення спільноти

###### Індикатори:

- А-1.1 Кожний 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 та батьки/опікуни співпрацюють один з одним.
- А-1.6 Педагогічні працівники та представники керівних органів співпрацюють.
- А-1.7 Соціальні партнери та служба соціального захисту залучені до роботи у професійно-технічному навчальному закладі.

##### А-2. Розвиток інклюзивних цінностей

###### Індикатори:

- А-2.1 Від усіх учнів очікують максимально можливих індивідуальних досягнень.
- А-2.2 Члени колективу ПТНЗ, представники керівних органів, учні та батьки розділяють 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 й повноцінної участі всіх учнів у всіх аспектах учнівського життя.
- А-2.6 ПТНЗ прагне мінімізувати всі види дискримінації.

**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 адаптуватись у колективі навчального закладу.
  - Б-1.3** Навчальний заклад доступний для всіх бажаючих у ньому навчатись.
  - Б-1.4** Усім новим учням допомагають адаптуватись у ПТНЗ.
  - Б-1.5** Розподіл учнів по групах навчання відбувається так, що цінується кожний учень.

**Б-2. Організація підтримки різноманітності**

- Індикатори:**
- Б-2.1** Усі види підтримки, що надається 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 професійно-технічного навчального закладу для учнів з особливими навчальними потребами інклюзивна.
  - Б-2.4** Подолання бар'єрів на шляху навчання й повноцінної участі в діяльності ПТНЗ регулюється 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** Знижені бар'єри, що заважають навчанню учнів з особливими потребами у професійно-технічному навчальному закладі.
  - Б-2.7** Знижені бар'єри, що заважають відвідуванню учнями ПТНЗ.
  - Б-2.8** Випадки неухважного й нешанобливого ставлення до учнів з боку однолітків і дорослих мінімізовано.

**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 покращити досягнення всіх учнів.
  - В-1.7** Дисципліна у групі заснована на взаємній повазі.
  - В-1.8** Педагогічні працівники розробляють навчальні програми, викладають та оцінюють досягнення у співпраці один з одним.
  - В-1.9** Асистенти педагогічних працівників надають підтримку в навчанні та повноцінній участі всіх учнів у житті та діяльності ПТНЗ.
  - В-1.10** Домашні завдання спрямовані 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 й повноцінної участі всіх учнів у житті навчального закладу.
  - В-2.4** Ресурси соціальних партнерів і служби соціального захисту громадян відомі й залучаються до роботи ПТНЗ.
  - В-2.5** Ресурси ПТНЗ розподіляються справедливо та сприяють інклюзії.

Кожний з індикаторів включає певну кількість запитань, які дають можливість зрозуміти й урахувати інклюзивні підходи при розробці плану інклюзивного розвитку ПТНЗ.

**А-1. Створення спільноти**

**Індикатори:** **А-1.1. Кожний відчуває, що йому в ПТНЗ раді та ставляться доброзичливо.**

1. Коли люди вперше приходять у ПТНЗ, чи відчувають вони, що їм тут раді?
2. Чи доброзичливо ПТНЗ налаштований по відношенню до всіх учнів включно з дітьми з порушеннями здоров'я, іноземців, біженців?
3. Чи добре в ПТНЗ ставляться до всіх батьків/опікунів і соціальних партнерів?
4. Чи є доступною для всіх інформація про навчальний заклад незалежно від їх рідної мови або порушення здоров'я (інформація перекладена, записана на касету, набрана шрифтом Брайля чи збільшеним шрифтом)?
5. Чи доступні перекладачі з мови жестів або сурдоперекладачі, коли виникає необхідність у них?
6. Наскільки чітко йдеться в інформаційних матеріалах, що розповідають про ПТНЗ тим, хто влаштовується в цей навчальний заклад на роботу, що ПТНЗ повністю підтримує різноманітність учнів та їх культур?
7. Зайшовши в ПТНЗ, чи відразу можна отримати повне уявлення про нього та про тих, хто в ньому працює/учиться?
8. Чи враховує навчальний заклад особливості учнів різних культур, особливо при використанні оголошень, стендів?
9. Чи існують традиційні ритуали, за допомогою яких вітають нових членів трудового колективу учнів або прощаються з ними?
10. Чи відчувають учні, що аудиторії та кімнати для занять створені саме для них?

**Додаткові запитання:**

- 
- 
-

**Індикатор: А-1.2. Учні допомагають один одному.**

1. Чи звертаються учні один до одного по допомогу і чи пропонують таку допомогу, коли вона необхідна?
2. Чи вивішуються на стендах і дошках пошани як колективні, так й індивідуальні досягнення?
3. Чи звертаються учні до співробітників ПТНЗ, коли їм потрібна допомога?
4. Чи активно заохочуються дружні взаємини серед учнів?
5. Учні конкурують за увагу друзів чи діляться цією увагою один з одним?
6. Чи уникають учні вживання слів, образливих для людей з інвалідністю, представників соціальних меншин, дискримінаційних прізвиськ?
7. Чи розуміють учні, що від них можуть вимагати дотримання правил, прийнятих у навчальному закладі, у різному ступені?
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 й ефективно?
10. Чи можуть учні захищати тих, з ким, на їхню думку, несправедливо обійшлись у ПТНЗ?

**Додаткові запитання:**

- 
- 
-



**Індикатор: А-1.3. Співробітники 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 висока 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 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 відчують усі члени трудового колективу ПТНЗ, що план інклюзивного розвитку ПТНЗ — це «їхній» план?

**Додаткові запитання:**

- 
- 
-

**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 їх статусу?
2. Чи цікавляться думкою учнів про те, як можна покращити діяльність ПТНЗ?
3. Чи впливає думка учнів на зміну ситуації зі станом інклюзивної культури в ПТНЗ?
4. Чи є в учнів можливість обговорювати ситуацію зі станом інклюзивної культури в 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 необхідна?
7. Чи стежать учні та працівники за станом санітарно-гігієнічних умов і доступності приміщень ПТНЗ?
8. Чи знають учні, до кого звернутись, якщо в них виникне та чи інша проблема?
9. Чи впевнені учні, що їхні проблеми вирішать ефективно?

**Додаткові запитання:**

- 
- 
-

**Індикатор:** А-1.5. Педагогічні працівники та батьки/опікуни співпрацюють один з одним.

1. Чи поважають батьки/опікуни та педагоги ПТНЗ один одного?
2. Чи вважають батьки/опікуни, що в них хороші відносини із членами колективу навчального закладу?
3. Чи добре поінформовані батьки про політику та практику діяльності ПТНЗ?
4. Чи добре поінформовані батьки про пріоритети плану інклюзивного розвитку ПТНЗ?
5. Чи відомо членам колективу ПТНЗ та адміністрації, що деякі батьки бояться приходити в навчальний заклад й обговорювати проблеми, і чи робляться необхідні кроки, щоб допомогти таким батькам?
6. Чи існує в ПТНЗ різноманітність можливостей залучення батьків до діяльності навчального закладу?
7. Чи багато в батьків можливостей для обговорення успіхів учнів у навчанні та запитань, які викликають батьківську турботу?
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, щоб допомогти учню ПТНЗ успішно навчатись?
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?

**Додаткові запитання:**

- 
- 
-

**Індикатор:** А-1.6. Педагогічні працівники ПТНЗ та представники керівних органів співпрацюють.

1. Чи розуміють представники керівних органів організаційну структуру ПТНЗ й обов'язки членів колективу?
2. Чи з радістю й у будь-який момент приймається допомога представників керівних органів?
3. Чи відомі знання й досвід представників керівних органів і чи цінуються вони?
4. Чи повністю представники керівних органів поінформовані про політику ПТНЗ?
5. Чи є розуміння між працівниками ПТНЗ та представниками керівних органів у тому, який внесок в інклюзивний розвиток навчального закладу вони можуть зробити?
6. Чи вважають представники керівних органів, що їх внесок цінується незалежно від їх статусу?
7. Чи дають представники керівних органів педагогічним працівникам і керівникам ПТНЗ можливість для підвищення кваліфікації?
8. Чи мають члени колективу ПТНЗ та представники керівних органів спільний підхід до учнів, які мають особливі навчальні потреби?
9. Чи володіють члени колективу ПТНЗ та представники керівних органів спільним уявленням про те, як відзначити учня, який має труднощі в навчанні, і як надати йому належну підтримку?

**Додаткові запитання:**

- 
- 
-

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

1. Чи залучає ПТНЗ до своєї діяльності соціальних партнерів?
2. Чи залучений ПТНЗ до діяльності служби соціального захисту населення та представників національних меншин?
3. Чи може користуватися група населення, якою опікується служба соціального захисту населення, тими ж послугами ПТНЗ, що і 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 і служби соціального захисту населення про навчальний заклад?
7. Чи має думка соціальних партнерів і служби 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?

**Додаткові запитання:**

- 
- 
-

**Індикатор:** А-2.1. Від усіх учнів ПТНЗ очікують максимально можливих індивідуальних досягнень.

1. Чи всі учні вважають, що вони навчаються в такому навчальному закладі, де можуть мати найвищі досягнення?
2. Чи враховуються високі запити всіх учнів?
3. Чи ставляться до всіх учнів ПТНЗ так, ніби їх можливості не обмежені?
4. Чи уникають педагоги того, щоб оцінювати загальні здібності учня на основі поточних успіхів у навчанні?
5. Чи заохочують серед усіх учнів прояв гордості за свої успіхи?
6. Чи заохочують учнів до оцінки 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 педагоги опір використанню учнями принизливих прізвиськ, пов'язаних з поганою успішністю?
10. Чи працюють педагоги зі страхом невдачі, який відчувають деякі учні?
11. Чи уникають педагоги порівняння успішності певного учня з успішністю інших учнів?

**Додаткові запитання:**

- 
- 
-

**Індикатор:** А-2.2. Члени колективу ПТНЗ, керівні органи, учні та батьки розділяють ідеологію інклюзії.

1. Чи розглядається створення дружньої навчальної спільноти 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 спільне прагнення до зменшення нерівності можливостей?
6. Чи є у приймальної комісії навчального закладу бажання та можливість приймати в ПТНЗ всіх абітурієнтів відповідно до їх походження, успішності та стану здоров'я?
7. Чи є загальне розуміння, що інклюзія — це не тільки підвищення рівня повноцінної участі в житті навчального закладу, а й підвищення його доступності?
8. Чи є загальне розуміння, що практики виключення — це процес, який відбувається в педагогічному колективі, у групах і на подвір'ї навчального закладу, і це виключення може призвести до ізоляції й того, що учень піде з ПТНЗ?
9. Чи всі члени колективу навчального закладу несуть відповідальність за те, щоби зробити його більш інклюзивним?

**Додаткові запитання:**

- 
- 
-

**Індикатор: А-2.3. Усіх учнів цінують однаково.**

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

**Додаткові запитання:**

- 
- 
-



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

1. Чи вважають учні, що вони викликають симпатію в педагогічних працівників?
2. Чи ставляться в навчальному закладі з повагою до всіх — як до членів колективу ПТНЗ, так і до учнів?
3. Чи відчують 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 в усіх, а не тільки у представників «національних меншин», є своя культура або культури?
6. Чи отримують учні та члени колективу ПТНЗ підтримку, якщо в якийсь із днів вони почувають себе погано, знаходяться в нервовому або депресивному стані?
7. Чи визнається право членів колективу приватно висловлювати своє негативне ставлення до деяких учнів (як спосіб подолання такого негативного ставлення)?
8. Чи уникають члени колективу «демонізації» окремих учнів?
9. Чи в доброму стані знаходяться в навчальному закладі туалети, роздягальні та інші приміщення?
10. Чи поважаються такі почуття деяких учнів, як збентеженість, сором'язливість і небажання відкривати своє тіло під час занять плаванням або прийому душу?

**Додаткові запитання:**

- 
- 
-

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

1. Чи розуміють педагоги, що саме вони можуть допомогти подолати бар'єри на шляху до навчання й повноцінної участі в житті ПТНЗ, з якими зіштовхуються їхніх 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 відносини між учнями та членами колективу ПТНЗ, доступність приміщень, культуру й освітню політику навчального закладу, навчальні плани та методики викладання?
4. Чи уникають члени колективу ПТНЗ додаткового збільшення бар'єрів, які виникли в результаті порушень здоров'я учнів?
5. Чи розуміють педагогічні працівники та учні, що освітня політика та практика навчального закладу повинні відображати всю різноманітність учнів у ПТНЗ?
6. Чи розуміються та долаються бар'єри, які виникають при конфлікті культури навчального закладу й домашньої культури?
7. Чи є розуміння того, що кожна людина може зіткнутися з бар'єрами на шляху навчання й повноцінної участі?
8. Чи уникають члени колективу ПТНЗ навішування на учнів ярликів через відмінності їхніх здібностей?
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 та «особливих» учнів?

**Додаткові запитання:**

- 
- 
-

**Індикатор: А-2.6. ПТНЗ прагне мінімізувати всі види дискримінації.**

1. Чи є в ПТНЗ розуміння того, що інституційна дискримінація існує і необхідно мінімізувати всі її види?
2. Чи розуміють учні та члени колективу ПТНЗ витоки дискримінації й нетерпимості до відмінностей?
3. Чи приділяється увага в навчальному закладі усвідомленню того факту, що учні, які відносяться до національних меншин, часто піддаються соціальному тиску, і що нетерпимість можна інтерпретувати як різновид расизму?
4. Чи визнається, що всі культури та релігії охоплюють собою весь діапазон точок зору й поглядів, що існують у світі?
5. Чи уникають педагоги давати учням одні й ті ж стереотипні ролі у шкільних виставах, наприклад, через тип волосся або колір шкіри?
6. Чи є рівне ставлення до учнів і членів колективу ПТНЗ незалежно від їх віку?
7. Чи однакова підтримка надається хлопцям і дівчатам?
8. Чи уникають члени колективу ПТНЗ та учні гендерних стереотипів відносно хлопців і дівчат при оцінці їх успіхів, майбутньої роботи або у 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 про порушення здоров'я тільки в обмеженому ступені (у 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 й життя ПТНЗ відображає більшою мірою психологічні бар'єри, які існують у навчальному закладі, а не реальні практичні труднощі?

**Додаткові запитання:**

•

**Б-1. Розвиток навчального закладу для всіх учнів ПТНЗ**

**Індикатор:** **Б-1.1. Призначення членів трудового колективу та підвищення їх кар'єрного зростання здійснюється на справедливій основі.**

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

**Додаткові запитання:**

- 
- 
-

**Індикатор:** **Б-1.2. Усім новим членам колективу ПТНЗ допомагають адаптуватись у колективі навчального закладу.**

1. Чи є розуміння в ПТНЗ, з якими труднощами може зіткнутись новий член колективу?
2. Чи не відокремлюють себе члени колективу ПТНЗ з великим стажем роботи від новачків, наприклад, кажучи «ми» і «вони»?
3. Чи в кожного нового педагогічного працівника є наставник, щиро зацікавлений у тому, щоб допомогти йому адаптуватись на новому місці?
4. Чи виникає в ПТНЗ у нових педагогічних працівників відчуття, що їх досвід і знання цінуються?
5. Чи в усіх педагогічних працівників, включно з новими, є можливість передавати знання й досвід?
6. Чи всім новим членам колективу навчального закладу дається необхідна інформація про ПТНЗ?
7. Чи питають 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?

**Додаткові запитання:**

- 
- 
-

**Індикатор:** **Б-1.3. Професійно-технічний навчальний заклад доступний для всіх бажаючих у ньому навчатись (навчальні будівлі доступні для людей з фізичною інвалідністю).**

1. Чи беруться в ПТНЗ до уваги потреби людей з порушеннями зору, слуху й фізичною інвалідністю, якщо це не заважає успішному оволодінню професією?
2. Чи приділяється в ПТНЗ увага фізичній доступності всіх приміщень, включаючи навчальні кабінети, коридори, туалети, ігрові майданчики на подвір'ї навчального закладу, їдальню?
3. Чи проводяться консультації з організаціями інвалідів про рівень фізичної доступності ПТНЗ?
4. Чи є покращення доступності будівель і споруд частиною плану ремонту або реконструкції ПТНЗ?
5. Чи приділяється в ПТНЗ увага вимогам державних стандартів до 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 покращенням доступності ПТНЗ, частиною плану інклюзивного розвитку навчального закладу?

**Додаткові запитання:**

- 
- 
-

**Індикатор: Б-1.4. Усім новим учням допомагають адаптуватись у ПТНЗ.**

1. Чи є в ПТНЗ програма, заходи, що дозволяють кожному новому учню 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 у ПТНЗ в інший час?
3. Чи доступна батькам інформація про систему професійної освіти в цілому і про навчальний заклад зокрема?
4. Чи беруться до уваги у програмі різниця в підготовці учнів і відмінність в їхніх рідних мовах?
5. Чи дається новому учню в пару більш досвідчений товариш (наставник)?
6. Чи проводиться дослідження того, наскільки комфортно себе відчуває новий учень у ПТНЗ після кількох тижнів?
7. Чи надається підтримка учням, яким складно, особливо на початку навчання в ПТНЗ, запам'ятати розташування навчальних приміщень?
8. Чи розуміють нові учні, до кого можна звертатись, якщо в них виникають проблеми?
9. Коли учень переводиться з одного ПТНЗ в інший, чи співпрацюють педагогічні працівники обох ПТНЗ, щоби полегшити його перехід?

**Додаткові запитання:**

- 
- 
-

**Індикатор:** **Б-1.5. Розподіл учнів по групах навчання відбувається так, що цінується кожний учень.**

1. Чи справедливий 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 навчатись один в одного?
3. Чи є в ПТНЗ прагнення уникнути розподілу по групах на основі успішності, рівня підготовки або порушень здоров'я?
4. Чи є в ПТНЗ плани, спрямовані на подолання низької успішності деяких учнів?
5. Чи є в учнів можливість вільно переміщатись між підгрупами в навчальних приміщеннях (при роботі в малих групах)?
6. Чи розподіляють учнів у групах так, щоби «змішати» хлопців з дівчатами та представників різних національностей?
7. Чи розподіляють учнів по-новому, якщо це необхідно для покращення навчального процесу?
8. Чи в усіх учнів є можливість вибору і чи дійсно всі учні ПТНЗ можуть вибирати?

**Додаткові запитання:**

- 
- 
-



**Б-2. Організація підтримки різноманітності**

**Індикатор:** **Б-2.1. Усі види підтримки, що надається учням ПТНЗ, координуються.**

1. Чи підпорядковуються всі види підтримки, що надаються ПТНЗ, загальній стратегії навчального закладу, спрямованій на покращення його спроможності відповідати на різноманітність потреб учнів?
2. Чи надається такій координації підтримки високий статус, чи очолюється вона директором ПТНЗ?
3. Чи спрямована підтримка на запобігання виникненню бар'єрів на шляху навчання й повноцінної участі учнів у житті та діяльності ПТНЗ?
4. Чи існує в ПТНЗ інклюзивна політика підтримки, зрозуміла всім членам колективу навчального закладу?
5. Чи є розуміння цієї інклюзивної політики підтримки в тих, хто працює в керівних органах?
6. Чи існує чіткий план, що дозволяє інтегрувати послуги з підтримки інклюзії в керівних організаціях в інклюзивну політику ПТНЗ?
7. Чи знають члени колективу навчального закладу про всі служби 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 інклюзивний розвиток навчального закладу в 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?

**Додаткові запитання:**

- 
-

**Індикатор:** **Б-2.2. Підвищення професійної кваліфікації працівників допомагає їм краще реагувати на різноманітність потреб учнів ПТНЗ.**

1. Чи вся діяльність із планування навчального процесу спрямована на забезпечення повноцінної участі учнів з різними походженням, досвідом, успішністю й порушеннями здоров'я в навчанні й житті ПТНЗ?
2. Чи вся діяльність із планування навчального процесу спрямована на подолання бар'єрів на шляху навчання й повноцінної участі в житті ПТНЗ?
3. Чи сприяє професійний розвиток співробітників тому, що вони ефективніше взаємодіють у процесі навчання?
4. Чи використовуються професійне партнерство та проведення подальшої взаємної оцінки занять, щоб допомогти педагогічним працівникам краще реагувати на різноманітність потреб учнів ПТНЗ?
5. Чи спостерігають педагогічні працівники за навчальними заняттями, що проводяться колегами, щоби потім обговорити перспективи своїх учнів?
6. Чи проходять педагогічні працівники навчання нових методів викладання, які передбачають активну співпрацю учнів у навчальному процесі?
7. Чи є в педагогічних працівників та асистентів педагогів можливість покращити свою професійну взаємодію?
8. Чи є можливість для педагогічних працівників та учнів ПТНЗ ознайомитись 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 низьких результатів навчання, використовуючи для цього активне залучення учнів до навчального процесу?
11. Чи всі педагогічні працівники проходять вивчення питань рівних прав людей з інвалідністю?
12. Чи всі педагогічні працівники вміють боротися із проявами насильства, приниження, залякування, що виникають між учнями?
13. Чи відповідають педагогічні працівники ПТНЗ та представники керівних органів за самостійну оцінку власних потреб у підвищенні кваліфікації?

**Додаткові запитання:**

•

**Індикатор:** **Б-2.3. Освітня політика професійно-технічного навчального закладу для учнів з особливими навчальними потребами інклюзивна.**

1. Чи є в ПТНЗ прагнення мінімізувати визнання учнів як таких, які мають «особливі навчальні потреби»?
2. Чи уникає ПТНЗ відносити до групи учнів з особливими навчальними потребами їх непропорційно велику кількість?
3. Чи є 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 та 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 включена в інформацію про ПТНЗ інформація про критерії та види надання підтримки і чи доступна вона для учнів і батьків?
7. Чи надається в ПТНЗ по можливості підтримка без застосування формальних процедур оцінки?
8. Чи спрямована освітня політика в напрямі особливих потреб на збільшення рівня повноцінної участі й мінімізацію виключення учня із соціуму?
9. Чи здійснюються спроби мінімізувати той час, який учні, які потребують підтримки, проводять поза звичайними навчальними заняттями?

**Додаткові запитання:**

- 
- 
-

**Індикатор:** **Б-2.4. Подолання бар'єрів на шляху навчання й повноцінної участі в діяльності ПТНЗ регулюється відповідними нормативними документами в галузі професійної освіти.**

1. Чи інтегроване використання державних навчальних документів у загальну інклюзивну політику ПТНЗ?
2. Чи роблять зовнішні служби підтримки внесок у подолання бар'єрів на шляху навчання й повноцінної участі в житті ПТНЗ?
3. Чи враховуються індивідуальні навчальні потреби в забезпеченні доступу та отриманні підтримки в рамках загальних навчальних планів?
4. Чи покращує застосування індивідуальних навчальних потреб ситуацію для інших учнів ПТНЗ?
5. Чи висновки про «особливі навчальні потреби» зосереджені 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 та позакласній діяльності?

**Додаткові запитання:**

- 
- 
-

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

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

**Додаткові запитання:**

- 
- 
-

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

1. Чи є подолання бар'єрів на шляху навчання й повноцінної участі в житті ПТНЗ метою всіх видів підтримки?
2. Чи враховуються проблеми з поведінкою деяких учнів при розробці стратегій, спрямованих на покращення ситуації на заняттях і у другій половині дня?
3. Чи допомагає підтримка учнів з порушеннями в поведінці покращити ситуацію для всіх учнів?
4. Чи враховується відносно учнів з порушеннями поведінки не тільки практика, а й культура, й освітня політика ПТНЗ?
5. Чи всі педагогічні працівники та асистенти могли навчитись того, як знизити рівень неприязного ставлення до ПТНЗ й уникнути зриву занять учнями із 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 учні участь у зниженні рівня неприязного ставлення до ПТНЗ і зривах занять як відносно до самих себе, так і відносно до 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 встановлення міцних зв'язків між ПТНЗ та фахівцями інших установ у забезпеченні супроводу учнів із проблемами поведінки?
12. Чи враховує освітня політика, що проводиться в ПТНЗ, підтримку тих учнів, які стикаються із проблемами, але не заявляють про це?
13. Чи враховує ПТНЗ, що неприязне ставлення до навчального закладу в деяких хлопців може бути пов'язано з тими поглядами на прояви мужності, які існують як у навчальному закладі, так і поза його межами?

**Додаткові запитання:**

•

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

1. Чи розглядаються всі бар'єри, що заважають відвідуванню занять, ситуації з культурою, освітньою політикою характером взаємовідносин учнів у ПТНЗ, а також ситуації в 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 із проблемами в 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 кількості конфліктів між учнями, які належать до різних національних і соціальних груп?
8. Чи реакція ПТНЗ на проблеми в поведінці учнів завжди спрямована на навчання й виправлення, а не на покарання?
9. Чи ставляться в ПТНЗ з розумінням до учнів або інших осіб, які порушили правила, прийняті в навчальному закладі?
10. Чи ведеться в ПТНЗ чітка документація про відвідування учнів, у тому числі пропуски без поважних причин?
11. Чи подаються регулярні звіти про пропуски 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 із пропусками учнями занять?
14. Чи координується стратегія боротьби із пропусками занять учнів з іншими соціальними службами?
15. Чи існує в ПТНЗ ефективна система виявлення пропусків занять і встановлення причин пропусків?
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 та змісту занять, які він проводить?
18. Чи відповідають дані про пропуски уроків, які надаються ПТНЗ, реальній кількості пропущених учнями навчальних занять?

**Додаткові запитання:**

•

**Індикатор:** **Б-2.8. Випадки неухважного й нешанобливого ставлення до учнів з боку однолітків і дорослих мінімізовано.**

1. Чи є в батьків/опікунів, педагогічних працівників ПТНЗ та учнів спільне розуміння того, що таке залякування?
2. Чи є в ПТНЗ розуміння того, що залякування й погрози є потенційною частиною всіх відносин, заснованих на насильстві та пригніченні особистості учня?
3. Чи вважаються залякування й погрози, вербальне кривдження таким же насильством, як і фізичне насильство?
4. Чи існує розуміння, що джерелом психологічного та фізичного насильства є відсутність дружніх взаємин між учнями ПТНЗ?
5. Чи допускається потенційна можливість виникнення психологічного та фізичного насильства не тільки між учнями, а 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 чітку освітню політику в цьому напрямі, 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 викладена вона письмово та зрозумілою для всіх мовою?
9. Чи є в ПТНЗ члени трудового колективу чоловічої та жіночої статі, до яких учні можуть звертатись по допомогу у випадках образи?
10. Чи є в ПТНЗ або поза його межами працівники, до яких можуть звернутись педагогічні працівники та персонал навчального закладу, якщо вони піддалися насильству та психологічному терору?
11. Чи залучені самі учні в діяльність ПТНЗ із профілактики насильства?
12. Чи ведуться в ПТНЗ записи про подібні інциденти?
13. Чи скорочується в ПТНЗ кількість випадків психологічного терору?

**Додаткові запитання:**

- 
-



**В.1. Управління процесом навчання**

**Індикатор:** **В-1.1. Навчальний процес планується з урахуванням навчальних потреб усіх учнів.**

1. Чи спрямований навчальний процес на те, щоб навчити учня, а не на те, щоб формально слідувати навчальному плану?
2. Чи відображає навчальний матеріал, що використовується на заняттях, походження, досвід та інтереси всіх учнів групи?
3. Чи часто заняття починаються з обміну досвідом, який можна в подальшому використовувати на заняттях у різні способи?
4. Чи відповідають заняття інтересам хлопців і дівчат?
5. Чи сприяють заняття продовженню освіти всіх учнів?
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 й повноцінної участі, з якими стикаються конкретні учні?
9. Чи шукають педагогічні працівники можливості індивідуалізувати навчальний процес на заняттях з тим, щоби зменшити кількість індивідуальних занять у позаурочний час?
10. Чи є в учнів на уроках можливість працювати в парах, а також індивідуально та всією групою?
11. Чи існує на уроках різноманітність видів навчальної діяльності, наприклад, усні виступи та дискусії, читання, письмо, малювання, рішення 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 чи звуку?
13. Чи розуміють працівники ПТНЗ, що деяким учням з порушеннями здоров'я необхідний додатковий час, щоби скористатись допоміжним обладнанням?

**Додаткові запитання:**

-

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

1. Чи прагнуть педагогічні працівники до участі у своїх заняттях кожного учня?
2. Чи робляться спроби розглянути навчання й 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, а 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, а 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 та педагогічними працівниками ПТНЗ, між самими 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 на заняттях керівники ПТНЗ, щоби показати, як планування й навчання можуть підвищити рівень повноцінної участі всіх учнів у навчальному процесі?
13. Чи розуміють працівники ПТНЗ, які фізичні зусилля повинні робити учні з деякими порушеннями здоров'я та хронічними захворюваннями і яку втому ці зусилля викликають у них?
14. Чи розуміють працівники ПТНЗ, яких розумових зусиль варті читання по губах і використання пристосувань для покращення зору?

**Додаткові запитання:**

- 
-

**Індикатор:** **В-1.3. Заняття допомагають розвинути в учнів розуміння відмінностей.**

1. Чи заохочується серед учнів вивчення на заняттях думок, відмінних від їх власної думки?
2. Чи допомагають учням вступати в діалог з людьми іншого походження та з іншою думкою?
3. Чи є в учнів можливість працювати на заняттях разом з однолітком, у якого інші 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 пригноблення певних соціальних груп?
7. Чи вчать учнів під час дискусій піддавати сумнівам стереотипи, які зустрічаються в навчальних матеріалах?

**Додаткові запитання:**

- 
- 
-

**Індикатор: В.1.4. Учні беруть активну участь у навчанні.**

1. Чи дається 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 учням підтримка, що надається в ПТНЗ, продовжувати навчання, використовуючи вже отримані навички та досвід?
5. Чи вчать учнів ПТНЗ проведення досліджень і письмової презентації результатів?
6. Чи можуть учні самостійно користуватись бібліотекою та іншими інформаційними ресурсами?
7. Чи вміють учні організувати власну роботу, робити замітки під час уроків і читання книг?
8. Чи уникають педагогічні працівники завдань, що мають на меті лише механічне переписування?
9. Чи вчать учнів ПТНЗ того, як треба представляти свою роботу в усній, письмовій та інших формах; при роботі індивідуально або у групах?
10. Чи заохочується в учнів прагнення до написання робіт про те, що вже було вивчено?
11. Чи вміють учні готуватись до контрольних робіт та іспитів?
12. Чи питають 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 й до надання допомоги іншим учням?
15. Чи є в учнів можливість вибору виду навчальної діяльності?
16. Чи оцінюються й використовуються на заняттях досвід і навички, отримані учнями самостійно?

**Додаткові запитання:**

- 
-

**Індикатор: В-1.5. Учні навчаються разом і допомагають один одному.**

1. Чи вважають учні отримання й надання допомоги під час занять природним процесом?
2. Чи існують правила як для учнів, так і для педагогічних працівників ПТНЗ, згідно з якими вони виступають, слухають, просять уточнень?
3. Чи охоче учні діляться знаннями та навичками?
4. Чи можуть учні ввічливо відмовитись від допомоги, коли вона їм не потрібна?
5. Чи дозволяє учням робота у групах розподілити між усіма отримане завдання й потім об'єднати їх 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, чи намагаються учні його заспокоїти, а не дратувати ще більше?
8. Чи є в учнів розуміння, що увага необхідна кожному у групі?
9. Чи несуть учні відповідальність за надання на заняттях допомоги своїм товаришам, які мають труднощі?
10. Чи залучені учні до оцінювання досягнень один одного?
11. Чи допомагають учні один одному в досягненні навчальних цілей?

**Додаткові запитання:**

- 
- 
-

**Індикатор: В-1.6. Оцінювання допомагає покращити досягнення всіх учнів.**

1. Чи всі педагогічні працівники ПТНЗ залучені до оцінювання навчальних досягнень учнів?
2. Чи несуть педагогічні працівники відповідальність за розвиток і досягнення всіх учнів групи?
3. Чи залучені учні у процес оцінювання та обговорення власних успіхів і досягнень?
4. Чи залучені у процес оцінювання батьки/опікуни?
5. Чи фіксуються в навчальних документах учнів групи всі навички, знання й досвід, такі як знання додаткових мов, різних способів спілкування, хобі, інтереси та досвід роботи?
6. Чи заснована оцінка на цілеспрямованому спостереженні?
7. Чи сфокусована оцінка на тому, що є обов'язковим для вивчення?
8. Чи використовуються оцінки (включаючи обов'язкові) для того, щоби сприяти покращенню 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 в педагогічних працівників можливість проводити оцінювання у співпраці з іншими педагогами ПТНЗ?
12. Чи розуміють учні, для чого оцінюють їхні досягнення?
13. Чи існує зворотний зв'язок з учнями для того, щоб інформувати їх про те, що вони вже вивчили і що вивчатимуть у подальшому?
14. Чи проводиться моніторинг досягнень різних груп учнів ПТНЗ (хлопці, дівчата, національні меншини, учні з порушеннями здоров'я), щоб виявити та вирішити можливі проблеми?

**Додаткові запитання:**

-

**Індикатор: В-1.7. Дисципліна у групі заснована 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, щоби бути в роботі позитивними та наполегливими, але без агресії?
3. Чи діляться педагогічні працівники ПТНЗ своїми думками і чи об'єднують свої знання про те, як боротися з неприязним ставленням до навчального закладу та поганою поведінкою деяких учнів?
4. Чи зрозумілі й послідовні правила поведінки на заняттях?
5. Чи залучені учні до вирішення проблем, що виникають у групі?
6. Чи беруть учні участь у складанні правил поведінки на заняттях?
7. Чи питають в учнів, як покращити атмосферу на заняттях?
8. Чи питають учнів про те, як підвищити увагу до навчання?
9. Чи вважають учні, що з ними поводяться справедливо незалежно від національності та статі?
10. Якщо на уроці присутні більше одного педагогічного працівника, чи розподіляють вони відповідальність між собою за плавний перебіг заняття?
11. Чи існують у ПТНЗ чіткі процедури, які використовуються у відповідь на зухвалу поведінку і є зрозумілими як учням, так і педагогічним працівникам?

**Додаткові запитання:**

- 
- 
-

**Індикатор:** В-1.8. Педагогічні працівники розробляють навчальні програми, викладають й 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, щоби повністю включити в них усіх 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 та ступінь участі учнів у занятті?
6. Чи змінюють педагогічні працівники методику викладання після установавлення зворотного зв'язку з колегами?
7. Чи обмінюються педагогічні працівники, задіяні на заняттях у 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 з'являється уповільнення прогресу в навчанні якогось учня або групи учнів?
10. Чи розподіляється між педагогічними працівниками відповідальність за те, щоб забезпечити повноцінну участь усіх учнів у навчанні й житті ПТНЗ?

**Додаткові запитання:**

- 
- 
-



**Індикатор:** **В-1.9. Асистенти педагогічних працівників надають підтримку в навчанні й повноцінній участі всіх учнів у житті та діяльності ПТНЗ.**

1. Чи залучаються асистенти до розробки й оцінки навчальних планів?
2. Чи прикріплюються асистенти до часу вивчення певних розділів навчального плану, а не до окремих учнів?
3. Чи стурбовані асистенти тим, як підвищити рівень залучення всіх учнів до навчання й життя ПТНЗ?
4. Чи прагнуть асистенти зробити учнів незалежними від безпосередньої підтримки?
5. Чи заохочують асистенти взаємну підтримку серед учнів, які мають труднощі в навчанні?
6. Чи достатньо асистенти обережні, втручаючись у відносини учнів з однолітками?
7. Чи організований простір в аудиторіях так, щоб асистенти могли працювати як із 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 питають в учнів з порушеннями здоров'я про те, яка допомога їм потрібна і які якості повинен мати той, від кого вони погодяться цю допомогу прийняти?
11. Чи є в ПТНЗ розуміння того, що іноді індивідуальним помічникам та асистентам педагога доводиться відстоювати права своїх підопічних?
12. Чи робляться спроби приймати на роботу як асистентів не тільки жінок, а й чоловіків?

**Додаткові запитання:**

- 
-

**Індикатор: В-1.10. Домашні завдання спрямовані на навчання всіх учнів.**

1. Чи завжди домашнє завдання має чітку педагогічну мету?
2. Чи пов'язані домашні завдання з навичками та знаннями всіх учнів групи?
3. Чи є в учнів можливість виконувати домашню роботу в кілька способів?
4. Чи розвивають домашні завдання знання й 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 змінюють домашнє завдання, якщо з'ясується, що воно не має сенсу або не підходить деяким учням?
8. Чи заохочують учнів до самостійного вивчення отриманого домашнього завдання?
9. Чи впевнені педагогічні працівники, складаючи домашні завдання, у 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 із власними знаннями та інтересами?
12. Чи може домашнє завдання використовуватись як спосіб підтримки особливого інтересу учня до якої-небудь навчальної теми (у певний період часу)?

**Додаткові запитання:**

- 
- 
-

**Індикатор:** В-1.11. Усі учні беруть участь у позакласному житті та заходах ПТНЗ.

1. Чи всі учні можуть знайти в ПТНЗ справу, якою їм цікаво займатись?
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, у тих видах позааудиторної діяльності, де одна зі статей, як правило, домінує, наприклад, комп'ютерний чи 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 рухомих ігор, в яких можуть брати участь учні з різним рівнем рухових навичок?
6. Чи відображає склад команди учнів, які представляють свої групи на заходах і змаганнях, усю різноманітність учнів ПТНЗ?
7. Чи відображає вибір учнів, які представляють 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 в усіх учнів є можливість брати участь у позакласній діяльності?
10. Чи всі учні можуть займатися суспільно-корисною працею?
11. Чи заохочують спортивні ігри та уроки фізкультури, що проводяться в ПТНЗ, учнів 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?

**Додаткові запитання:**

- 
- 
-

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

1. Чи заохочується на заняттях взаємозбагачення знань і досвіду учнів при роботі у групах, наприклад, при вивченні різних країн, регіонів, частин міста або при вивченні історії різних сімей?
2. Чи цінується й 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 не встигає?
6. Чи вважається, що кожний, незалежно від успішності та стану здоров'я, робить цінний внесок у навчання?
7. Чи використовується різноманітність мов учнів у процесі навчання, а також як культурні ілюстрації та 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 проектів?

**Додаткові запитання:**

- 
- 
-

**Індикатор:** В-2.2. Досвід педагогічних працівників використовується повністю.

1. Чи виявлені всі навички та знання, якими володіють педагогічні працівники ПТНЗ, окрім тих, що наведені в посадовій інструкції?
2. Чи заохочується обмін знаннями та досвідом між колегами?
3. Чи заохочується розширення знань і досвіду членів колективу ПТНЗ?
4. Чи використовується різноманітність мов, якими розмовляють члени колективу ПТНЗ, як ресурс?
5. Чи пропонують члени колективу ПТНЗ, які володіють певними знаннями та 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 в педагогів як формальні, так і неформальні можливості скористатись досвідом один одного для вирішення питань, що стосуються тих чи інших учнів?
8. Чи озвучують педагогічні працівники ПТНЗ свої різні точки зору на деяких учнів?
9. Чи вивчають педагогічні працівники ПТНЗ досвід роботи інших ПТНЗ?
10. Чи запрошуються педагогічні працівники інших навчальних закладів на зустрічі, щоби поділитись досвідом?

**Додаткові запитання:**

- 
- 
-

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

1. Чи знаходять педагогічні працівники загальні доступні ресурси, щоби підтримати навчання й повноцінну участь у житті ПТНЗ всіх учнів навчального закладу?
2. Чи всім членам колективу відомо, які ресурси є в ПТНЗ для підтримки навчання й повноцінної участі учнів у житті навчального закладу?
3. Чи є бібліотека ресурсом для підтримки самостійного навчання?
4. Чи організована робота в бібліотеці так, щоб вона підтримувала навчання всіх учнів ПТНЗ?
5. Чи існує в бібліотеці широкий вибір художньої й навчальної літератури для всіх учнів ПТНЗ і всіма тими мовами, якими вони розмовляють?
6. Чи доступні адаптовані матеріали (аудіокасети, крупний шрифт, підручники зі шрифтом Брайля тощо) для учнів з порушеннями здоров'я?
7. Чи існує в ПТНЗ добре організована відеобібліотека?
8. Чи використовуються комп'ютери як невід'ємна частина навчального процесу?
9. Чи існує система, що дозволяє ефективно використовувати телепередачі у процесі навчання?
10. Чи ефективно використовують працівники ПТНЗ електронну пошту й Інтернет?
11. Чи в усіх учнів є можливість спілкуватися з іншими людьми письмово, по телефону або електронній пошті?
12. Чи ефективно використовується учнями Інтернет при виконанні завдань у навчальному закладі та вдома?
13. Чи використовуються у 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 зрозуміле їх призначення і вони допомагають у навчанні?

**Додаткові запитання:**

•

**Індикатор: В.2.4. Ресурси соціальних партнерів і служби соціального захисту відомі й залучаються до роботи ПТНЗ.**

1. Чи існує регулярно оновлюваний список тих ресурсів соціальних партнерів і служб соціального захисту, який можна використати в навчальному процесі? У цей список можна включити: музеї, художні галереї, релігійні центри та 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 органи влади, старовинні будівлі, залізничні станції, аеропорти, транспортні агентства, навчальні центри, університети та коледжі. Представники громадських організацій, лідери національної діаспори, політики теж можуть розглядатись як ресурс для співпраці.
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 в 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 та підтримувати всіх учнів?

**Додаткові запитання:**

- 
- 
-

**Індикатор:** В-2.5. Ресурси ПТНЗ розподіляються справедливо та сприяють інклюзії.

1. Чи розподіляються ресурси ПТНЗ на справедливій основі?
2. Чи чіткі та зрозумілі критерії виділення ресурсів навчального закладу для підтримки учнів залежно від їх 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, щоби покращити 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?

**Додаткові запитання:**

- 
- 
-



## Частина 4.

### Матеріали для проведення анкетування про інклюзивний розвиток ПТНЗ

Для обґрунтування пріоритетів і розробки плану інклюзивного розвитку ПТНЗ доцільно провести анкетування зацікавленої групи респондентів з метою визначення їх ставлення до діяльності професійно-технічного навчального закладу в умовах інклюзивного навчання. Зразки анкет представлені нижче.

*Підсумкова форма*

#### Визначення пріоритетних напрямів інклюзивного розвитку ПТНЗ

Будь ласка, поставте позначку навпроти найменування позиції, яку ви займаєте по відношенню до навчального закладу:

- |   |   |
|---|---|
| <input type="checkbox"/> педагогічний працівник       | <input type="checkbox"/> волонтер                   |
| <input type="checkbox"/> представник керівного органу | <input type="checkbox"/> учень                      |
| <input type="checkbox"/> мати/батько/опікун           | <input type="checkbox"/> інші (будь ласка, укажіть) |

*У перерахованих нижче напрямках відзначте один чи два найбільш важливих, на ваш погляд, пріоритетних розділів інклюзивного розвитку ПТНЗ. Для опису вибраних вами розділів і підтвердження вашої точки зору можна використовувати індикатори або набір індикаторів, запитання або набір запитань, чи щось, що не відмічено в матеріалах розділу 4 навчального посібника. Можна також розглянути, яким чином зміни в розділах одного напрямку призведуть до змін в інших аспектах.*

<b>Напрямок А. РОЗВИТОК ОРГАНІЗАЦІЙНОЇ КУЛЬТУРИ</b>	
Створення спільноти	Розвиток інклюзивних цінностей
<b>Напрямок Б. РОЗРОБКА ОСВІТНЬОЇ ПОЛІТИКИ</b>	
Розвиток навчального закладу для всіх учнів ПТНЗ	Організація підтримки різноманітності
<b>Напрямок В. ЗАПРОВАДЖЕННЯ ІНКЛЮЗИВНОЇ ПРАКТИКИ</b>	
Управління процесом навчання	Мобілізація ресурсів

*Дякуємо за ваші відповіді!*

**Визначення пріоритетних розділів інклюзивного розвитку ПТНЗ**

Будь ласка, поставте позначку навпроти найменування позиції, яку ви займаєте по відношенню до навчального закладу:

- |   |   |
|---|---|
| <input type="checkbox"/> педагогічний працівник       | <input type="checkbox"/> волонтер                   |
| <input type="checkbox"/> представник керівного органу | <input type="checkbox"/> учень                      |
| <input type="checkbox"/> мати/батько/опікун           | <input type="checkbox"/> інші (будь ласка, укажіть) |

У таблиці анкети поставте у відповідних клітинках позначки, що найбільш точно відображають вашу думку про оцінку індикаторів, які характеризують готовність ПТНЗ до здійснення інклюзивного навчання:

1. Повністю згоден.
2. Частково згоден.
3. Не згоден.
4. Потрібна додаткова інформація.

<b>Напрямок А. Розвиток організаційної культури</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>
<b>A-1. Створення спільноти</b>				
A-1.1. Кожний 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 ставляться один до одного з повагою				
A-1.5. Педагогічні працівники та батьки/опікуни співпрацюють один з одним				
A-1.6. Педагогічні працівники та представники керівних органів співпрацюють				
A-1.7. Соціальні партнери та служба соціального захисту залучені до роботи у професійно-технічному навчальному закладі				
<b>A-2. Розвиток інклюзивних цінностей</b>				
A-2.1. Від усіх учнів ПТНЗ очікують максимально високих індивідуальних досягнень				
A-2.2. Члени колективу ПТНЗ, представники керівних органів, учні та батьки розділяють ідеологію інклюзії				
A-2.3. Усіх учнів цінують однаково				
A-2.4. Педагогічні працівники й учні ставляться один до одного з повагою				
A-2.5. Педагогічні працівники ПТНЗ прагнуть подолати бар'єри на шляху навчання й повноцінної участі всіх учнів у всіх аспектах учнівського життя				
A-2.6. ПТНЗ прагне мінімізувати всі види дискримінації.				
<b>Напрямок Б. Розвиток політики на рівні закладу (внутрішні нормативні документи)</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>
<b>B-1. Розвиток навчального закладу для всіх учнів ПТНЗ</b>				
B-1.1. Призначення членів трудового колективу ПТНЗ та підвищення зростання їх кар'єрного здійснюються на справедливій основі				
B-1.2. Усім новим членам колективу ПТНЗ допомагають адаптуватись у колективі навчального закладу				
B-1.3. Навчальний заклад доступний для всіх				
B-1.4. Усім новим учням допомагають адаптуватись у ПТНЗ				

Б-1.5. Розподіл учнів по групах навчання відбувається так, що цінується кожний учень				
<b>Б-2. Організація підтримки різноманітності</b>				
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 освітніми потребами інклюзивна				
Б-2.4. Подолання бар'єрів на шляху навчання й повноцінної участі в діяльності ПТНЗ регулюється відповідними нормативними документами в галузі професійної освіти				
Б-2.5. Підтримка учнів ПТНЗ, які одержують освіту нерідною мовою, координується іншими видами підтримки				
Б-2.6. Знижені бар'єри, що заважають навчанню учнів з особливими потребами у професійно-технічному навчальному закладі				
Б-2.7. Знижені бар'єри, що заважають відвідуванню учнями професійно-технічного навчального закладу				
Б-2.8. Випадки неухважного й нешанобливого ставлення до учнів з боку однолітків і дорослих мінімізовано				
<b>Напрямок В. Запровадження інклюзивної практики</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>
<b>В-1. Управління процесом навчання</b>				
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 покращити досягнення всіх учнів				
В-1.7. Дисципліна у групі заснована на взаємній повазі				
В-1.8. Педагогічні працівники розробляють навчальні програми, викладають й оцінюють досягнення у співпраці один з одним				
В-1.9. Асистенти педагогічних працівників надають підтримку в навчанні та повноцінній участі всіх учнів у житті та діяльності ПТНЗ				
В-1.10. Домашні завдання спрямовані на навчання всіх учнів				
В-1.11. Усі учні беруть участь у позакласному житті та заходах ПТНЗ				
<b>В-2. Мобілізація ресурсів</b>				
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 й повноцінної участі всіх учнів у житті навчального закладу				
В-2.4. Ресурси соціальних партнерів і служби соціального захисту громадян відомі й залучаються до роботи ПТНЗ				
В-2.5. Ресурси ПТНЗ розподіляються справедливо та сприяють інклюзії				

На підставі проведеної вами роботи зазначте, будь ласка, пріоритетні напрями інклюзивного розвитку ПТНЗ:

1. \_\_\_\_\_
2. \_\_\_\_\_
3. \_\_\_\_\_

Дякуємо за ваші відповіді!

**Адаповані індикатори (учні та батьки) інклюзивного розвитку ПТНЗ**

Будь ласка, укажіть, хто ви:

 учень мати/батько

Поставте позначку у клітинці, яка найбільш точно відображає вашу думку:

1. Повністю згоден.
2. Частково згоден.
3. Не згоден.
4. Потрібна додаткова інформація.

<b>Культура</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>
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 однаково важливі				
<b>Внутрішня політика</b>				
10. Учні з інвалідністю можуть відвідувати ПТНЗ				
11. Тим, хто приходить у ПТНЗ вперше, допомагають адаптуватись				
12. Педагогічні працівники проводять усі заняття із задоволенням				
13. Педагогічні працівники вирішують проблеми з поведінкою учнів, не бажаючи при цьому, щоби вони пішли з ПТНЗ				
14. Педагогічні працівники працюють над тим, щоби ПТНЗ став таким навчальним закладом, де навчаються із задоволенням				
15. У ПТНЗ здійснюється все можливе, щоби не було образ і залякувань				
<b>Практика</b>				
16. Педагогічні працівники прагнуть, щоби заняття були зрозумілі всім учням ПТНЗ				
17. Учні ПТНЗ учать поваги до тих, у кого інше походження				
18. Учні ПТНЗ, зазвичай, знають, про що буде йтись на наступному занятті				
19. Під час занять педагогічні працівники заохочують учнів допомагати 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 зрозумілі й допомагають учням ПТНЗ у навчанні				
24. У позакласний час проводяться заходи, які є цікавими для всіх учнів ПТНЗ				

На підставі проведеної вами роботи зазначте, будь ласка, які три речі ви би змінили в ПТНЗ:

1. \_\_\_\_\_
2. \_\_\_\_\_
3. \_\_\_\_\_

Дякуємо за ваші відповіді!

## Оцінка інклюзивності ПТНЗ учнями

 Я дівчина Я хлопець

Я навчаюсь у \_\_\_\_\_ групі

Поставте позначку у клітинці, яка найбільш точно 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. Мені в основному подобаються ті заняття, які проводять у ПТНЗ			
3. Якщо я не справляюся із завданням, то прошу допомоги в педагогічних працівників ПТНЗ			
4. Я в ПТНЗ дізнаюся багато нового			
5. Друзі допомагають мені, коли в мене нічого не виходить			
6. Присутність асистента на деяких уроках допомагає мені навчатись			
7. Під час занять педагогічні працівники готові вислухати мою думку			
8. Педагогічні працівники не роблять мені зауважень, якщо бачать, що я помиляюсь, але стараюся при цьому			
9. Мої кращі роботи вивішуються на стендах у ПТНЗ			
10. Члени трудового колективу ПТНЗ дружньо налаштовані по відношенню до учнів			
11. Я думаю, що педагогічні працівники роблять справедливо, коли карають учнів			
12. Педагогічні працівники хвалять учнів справедливо			
13. Мені здається, що деякі учні подобаються педагогічним працівникам більше, ніж інші			
14. Коли задають домашні завдання, я розумію, що треба зробити			
15. Зазвичай я виконую всі домашні завдання			
16. Мені, зазвичай, подобається навчатись у ПТНЗ			
17. Я хотів піти саме в цей ПТНЗ після навчання у школі			
18. Я думаю, що це кращий ПТНЗ у районі			
19. Мої батьки вважають, що цей навчальний заклад добрий			
20. Добре, що в ПТНЗ навчаються учні різного походження			
21. До учнів з інвалідністю в ПТНЗ ставляться з повагою			
22. У мене в ПТНЗ є хороші друзі			
23. Після (уроків) занять я іноді відвідую заняття у клубах і гуртках або займаюся спортом			
31. У ПТНЗ є місця, де мені зручно знаходитись під час перерви на обід			
32. Мені подобається наш класний керівник			
33. Я йому теж подобаюсь			
34. Якщо я пропускаю день занять, то класний керівник питає, що сталось			

Ось три речі, які я хоті(в)ла би змінити в ПТНЗ:

1. \_\_\_\_\_
2. \_\_\_\_\_
3. \_\_\_\_\_

Дякуємо за ваші відповіді!

**Асистенти педагогічних працівників** — однією з передумов якісної освіти всіх учнів (слухачів) ПТНЗ є забезпечення асистентами педагогічних працівників. Станом на вересень 2011 року Міністерство освіти і науки, молоді та спорту України розробило відповідні нормативно-правові документи, які регламентують роботу асистентів педагогів. Асистенти педагогів відносяться 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 у штатний розклад ПТНЗ.

**Демонізація** — це такий прийом, коли про будь-яку людину або щось повідомляють виключно негативну інформацію, тобто її фільтрують таким чином, щоби представити їх у найбільш не вигідному світлі.

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

**Дискримінація за ознакою інвалідності** — відповідно до Конвенції ООН про права інвалідів означає будь-яке розрізнення, виключення чи обмеження із 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 всі 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.

**Інклюзивний навчальний заклад** — відповідно до Саламанкської декларації та Рамок дій<sup>7</sup>, затверджених ООН у червні 1994 р., інклюзивний навчальний заклад — це заклад, який «...забезпечує якісну освіту всіх учнів, у тому числі й учнів з важкими порушеннями розвитку», забезпечуючи при цьому «необхідну додаткову підтримку» цих учнів.

**Інклюзивна освіта** — відповідно до Саламанкської декларації та Рамок дій, затверджених ООН у червні 1994 р., «...освітні системи та 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 зорієнтований підхід і тим самим забезпечують потреби учнів».

<sup>7</sup> The Salamanca Statement and Framework for Action on Special Needs Education adopted by the World Conference on Special Needs Education: Access and Quality. Salamanca, Spain, 7-10 June 1994. United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization.

**Конвенція** — міжнародний договір або угода про якийсь конкретне питання між двома або більшою кількістю країн (також можуть використовуватись терміни «протокол», «пакт»). Після прийняття конвенції розробляються міжнародні норми та стандарти. У цьому випадку країни, що підписали та ратифікували конвенцію, повинні дотримуватися цих норм і стандартів. Конвенції мають більшу силу, ніж декларації, тому, що 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 чи сенсорні порушення, що при взаємодії з різними бар'єрами можуть перешкоджати повній та ефективній участі в житті суспільства нарівні з іншими.

**Мова** — відповідно до Конвенції ООН про права інвалідів включає мовленнєві й жестові мови та інші форми не мовленнєвих 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 (ст. 45, розділ VIII «Педагогічні працівники» Закону України «Про професійно-технічну освіту»).

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

**Ратифікація** — затвердження вищим органом державної влади міжнародного договору. Ратифікація Україною Конвенції ООН про права інвалідів і Факультативного протоколу до неї<sup>8</sup> зобов'язує державу виконувати основні положення цього міжнародного документа (стаття 4 конвенції).

**Розумне пристосування** — відповідно до Конвенції ООН про права інвалідів означає внесення, коли це потрібно в конкретному випадку, необхідних і відповідних модифікацій і корективів, що не є надмірними та не виправданими, з метою забезпечення особам з інвалідністю всіх прав людини й основоположних свобод нарівні з іншими.

**Соціальне партнерство** — такий тип і система відносин між роботодавцями та ПТНЗ, за яких у рамках соціальної згоди забезпечується узгодження їх найважливіших соціально-трудова інтересів. Воно відноситься до сфери регулювання соціально-трудова відносин. У загальному плані — це спільна діяльність уряду, підприємців і профспілок, яка спрямована на узгодження інтересів і вирішення проблем, насамперед у соціальній і виробничій діяльності ПТНЗ. Нині соціальне партнерство — один з найважливіших аспектів організації соціального

<sup>8</sup> Закон України «Про ратифікацію Конвенції ООН про права інвалідів і Факультативного протоколу до неї» № 1767-VI від 16 грудня 2009 р.

ринкового господарства й один з найсуттєвіших аспектів партнерства ПТНЗ у навчально-виховному та навчально-виробничому процесах.

**Спілкування** — відповідно до Конвенції ООН про права інвалідів включає використання мов, текстів, абетки Брайля, тактильного спілкування, великого шрифту, доступних мультимедійних засобів, так само, як і друкованих матеріалів, аудіозасобів, звичайної мови, читців, а також підсилювальних та альтернативних методів, способів і форматів спілкування, зокрема доступної інформаційно-комунікаційної технології.

**Універсальний дизайн** — відповідно до Конвенції ООН про права інвалідів, означає конструкцію предметів, обстановки, програм і послуг, покликану зробити їх максимально можливою мірою придатними для використання для всіх людей 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 із прав людей з інвалідністю скарг окремих людей про порушення громадянських, політичних, соціальних, економічних і культурних прав, які описані в конвенції. Факультативний протокол повинен бути підписаний і ратифікований окремо від конвенції кожною державою. Також можна ратифікувати Факультативний протокол без ратифікації основної конвенції. Так, наприклад, США ратифікували Факультативний протокол до Конвенції про права дитини у статтях про торгівлю дітьми, дитячу проституцію, дитячу порнографію, проте не ратифікували саму Конвенцію про права дитини.



## Список рекомендованої літератури

---

1. Деніелс Е. Залучення дітей з особливими потребами до загальноосвітніх класів / Е. Деніелс, К. Стаффорд. — Львів: Т-во «Надія», 2000. — 255 с.
2. Діти з особливими потребами у загальноосвітньому просторі: початкова ланка / Під ред. В. І. Бондаря, В. В. Засенка. — К.: 2004. — 152 с.
3. Дятленко Н. Оцінка впливу інклюзивної моделі освіти на учасників проекту / Н. Дятленко, Н. Софій, Ю. Кавун. — К.: Всеукраїнський фонд «Крок за кроком», 2005. — 11 с.
4. Єфімова С. М. Вивчення стану готовності педагога до інтегрованого навчання дітей з особливими потребами в умовах загальноосвітнього навчального закладу / С. М. Єфімова // Наук. записки Інституту психології АПН України ім. Г. С. Костюка. — Вип. 26. — К., 2005. — С. 55–58.
5. 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.
6. 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): матер. міжнар. конф., 25–26 травня, Київ, 2004 р. [під ред. В. І. Бондаря, Р. Петришина]. — К.: Наук. світ, 2004. — С. 26–30.
7. Инклюзивное образование. Политика, содержание и сравнительные перспективы / Под ред. Ф. Армстронга, Д. Армстронга, Л. Бартон. — Лондон. 2000. — 78 с. (Европ. опыт).
8. Інклюзивна освіта: реалії та перспективи: монографія / А. А. Колупаєва. — К.: «Самміт-Книга», 2009. — 272 с.
9. Саламанкская декларация. Рамки действий по образованию лиц с особыми потребностями, приняты Всемирной конференцией по образованию лиц с особыми потребностями: доступ и качество. Саламанка, Испания, 7–10 июня 1994 г. — К., 2000. — 21 с.
10. Сейфер С. Індивідуалізація навчання дітей молодшого шкільного віку / С. Сейфер, М. Батман. — К.: Всеукраїнський фонд «Крок за кроком», 2000. — 198 с.
11. Магдюк Л. Б. Соціальна та гендерна справедливість та рівність у програмах професійної підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації робітничих кадрів: навчально-методичний посібник / Магдюк Л. Б., Ілько І. В. та ін. [під заг. ред. Л. І. Даниленко]. — К.: ТОВ «Етіс плюс», 2007. — 96 с.
12. Стандартні правила забезпечення рівних можливостей для інвалідів / Резолюція Генеральної Асамблеї ООН № 48/96, прийнята на сорок восьмій сесії ООН 20 грудня 1993 року. — К.: ВГСПО «НАІ України», 2003. — 40 с.
13. Inclusive Education. An overview of international experiences and approaches. Dark and Light Blind Care Foundation, Veenendaal, Netherlands. — 2008.
14. 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.

15. Index for inclusion. Developing learning and participation in schools. Tony Booth and Mel Ainscow. Editing and production for CSIE Mark Vaughan. — 2002.
16. Index for inclusion. Developing play, learning and participation in early years and childcare. Tony Booth, Mel Ainscow and Denise Kingston? Production for CSIE Mark Vaughan. — 2006.

## **Корисні ресурси:**

---

1. Віденська Декларація (Vienna Declaration/ Programme for All, 1993), [www.ilo.org/public/english/employment/skills/disability](http://www.ilo.org/public/english/employment/skills/disability).
2. Дакарські рамки дій (Dakar Framework for Action, UNESCO, 2000), [www.unesdoc.unesco.org](http://www.unesdoc.unesco.org).
3. Жомтьєнська декларація (Education for All, Jomtien, 1990), [www.unesco.org/education/efa/ed\\_for\\_all/background/jomtien\\_declaration](http://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](http://www.un.org/disabilities/convention/conventionfull.shtml).
5. Конвенція ООН про права дітей (UN Convention on the Rights of the Child, 1089) [www2.ohchr.org/english/law/pdf/crc.pdf](http://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](http://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](http://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](http://www.independentliving.org/standardrules).
9. Саламанкська декларація та Рамки дій (Salamanca Statement and Framework for Action, UNESCO, 1994), [www.unesdocunesco.org](http://www.unesdocunesco.org).
10. Флагманські ініціативи (Flagship Initiatives, 2000), [www.unesco.org/education/efa/known\\_sharing/flagship\\_initiatives/disability\\_last\\_version.shtml](http://www.unesco.org/education/efa/known_sharing/flagship_initiatives/disability_last_version.shtml).
11. Цілі розвитку тисячоліття (The Millennium Development Goals, 2007), [www.mdgs.un.org](http://www.mdgs.un.org).



Проект «Використання індексу інклюзії для розвитку інклюзивної школи»  
www.ussf.kiev.ua

Навчально-методичний посібник

## **Індекс інклюзії: професійно-технічний навчальний заклад**

### **Упорядники:**

Пашенко Ольга Василівна  
Гриценко Інна Антонівна  
Софій Наталія Зіновіївна  
Найда Юлія Михайлівна

Усі права застережено.

Без попередньої письмової згоди  
Всеукраїнського фонду «Крок за кроком»  
цей документ (або його частину)  
не можна копіювати, фотокопіювати, відтворювати,  
перекладати або переносити на будь-які носії.

Розповсюджується безкоштовно

Здано до складання 17.10.2011. Підписано до друку 20.12.2011.  
Формат 60×84/8.Папір офсетний. Друк офсетний.  
Гарнітура OfficinaSansC.  
Наклад 500.

Зам. № 15/12-1

Видавничий дім «Плеяди»  
Свідоцтво № ДК #3653

Друк: СПД Парашин І. С.