

***Індекс інклюзії:
загальноосвітній
навчальний заклад***

Навчально-методичний посібник

УДК 373.3/.5.043.2-055.2/.3

ББК 74.200.44+74.3

I-60

*Схвалено до використання в загальноосвітніх навчальних закладах
комісією із спеціальної педагогіки Науково-методичної ради з питань освіти
Міністерства освіти і науки, молоді та спорту України*

*Видання навчально-методичного посібника
«Індекс інклюзії: загальноосвітній навчальний заклад»
здійснено в рамках проекту «Використання індексу інклюзії для розвитку інклюзивної школи»
за підтримки Освітньої програми Міжнародного фонду «Відродження»,
програми «Раннє дитинство», Фонду відкритого суспільства,
Канадсько-українського проекту
«Інклюзивна освіта для дітей з особливими потребами 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»*

Рецензенти:

***Бібік Н. М.** — академік, доктор педагогічних наук, професор,
головний науковий співробітник Інституту педагогіки НАПН України;
Ремажевська В. М. — кандидат педагогічних наук, доцент,
директор навчально-реабілітаційного центру «Левеня» для дітей з порушеннями зору;
Слободянюк Н. Г. — директор загальноосвітньої школи I–III ступеня № 15 м. Біла Церква.*

Індекс інклюзії: загальноосвітній навчальний заклад: Навчально-методичний посібник /
I-60 Кол. упорядників: Патрикеева О. О., Софій Н. З., Луценко І. В., Василяшко І. П. Під заг. ред. Шин-
каренко В. І., — К.: ТОВ «Видавничий дім “Плеяди”», 2011. — 96 с.

ISBN 978-966-2432-12-1

«Індекс інклюзії: загальноосвітній навчальний заклад» — це добірка практичних матеріалів, спрямованих на планування дій зі створення та розвитку в загальноосвітніх навчальних закладах інклюзивного навчального середовища для всіх учасників навчально-виховного процесу. Дані матеріали сприяють розвитку загальноосвітнього навчального закладу, надають суттєву допомогу в самостійній розробці кроків, що ведуть до створення інклюзивного середовища загальноосвітнього навчального закладу 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 загальноосвітніх навчальних закладів, управлінь освіти, науково-педагогічних і наукових працівників, слухачів курсів підвищення кваліфікації керівних і педагогічних кадрів, батьків і членів місцевих громад.

УДК 373.3/.5.043.2-055.2/.3

ББК 74.200.44+74.3

ІНДЕКС ІНКЛЮЗІЇ: ЗАГАЛЬНООСВІТНІЙ НАВЧАЛЬНИЙ ЗАКЛАД

Навчально-методичний посібник

Навчально-методичний посібник «Індекс інклюзії: загальноосвітній навчальний заклад» (далі посібник) — це добірка практичних матеріалів, спрямованих на планування дій зі створення та розвитку в загальноосвітніх 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 загальноосвітнього 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 загальноосвітнього навчального закладу (с. 11)

Частина 2.

Створення плану інклюзивного розвитку загальноосвітнього навчального закладу (с. 19)

Частина 3.

Матеріали для проведення оцінки інклюзивного розвитку: індикатори та запитання (с. 39)

Частина 4.

Матеріали для проведення анкетування про інклюзивний розвиток загальноосвітніх навчальних закладів (с. 85)

Глосарій (с. 92)

Список рекомендованої літератури (с. 94)

Корисні ресурси (с. 95)

Навчально-методичний посібник «Індекс інклюзії: загальноосвітній навчальний заклад» (далі посібник) — це добірка практичних матеріалів, спрямованих на планування дій зі створення та розвитку в загальноосвітніх 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 загальноосвітнього 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.

Інклюзію часто співвідносять з учнями, які мають інвалідність, або з тими, в яких 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. Мова йде про необхідність розробки такої стратегії інклюзивного розвитку навчального закладу, яка буде спрямована на самостійну підтримку й розвиток усіх учнів і дорослих — учасників навчально-виховного процесу. Ця стратегія повинна ґрунтуватись на тих уявленнях про інклюзію, які існують у педагогічних працівників, керівників ЗНЗ, учнів, батьків, опікунів, а також у членів місцевих громад. Розроблена в результаті такої роботи стратегія розвитку дасть можливість детально розглянути всі способи подолання бар'єрів, що стоять на шляху отримання якісної освіти для всіх учнів навчального закладу. Таким чином, **стратегія розвитку інклюзії навчального закладу — це не просто сума якихось пропозицій зі здійснення в навчальному закладі додаткових дій та ініціатив по відношенню до учнів з особливими освітніми потребами, у ній розкриваються способи позитивної зміни навчального закладу відповідно до інклюзивних цінностей.** Ці позитивні зміни не є тільки альтернативою підвищення успішності

Представники одного з місцевих управлінь освіти зазначили, що вони б хотіли, щоби 100 % британських шкіл використовували індекс інклюзії в найближчі роки.

учнів, вони повинні сприяти створенню справжніх відносин співробітництва в середовищі учнів і педагогів навчального закладу. Прийняття й дотримання сформульованих у стратегії розвитку інклюзії цінностей і принципів інклюзії дозволять домогтись сталого покращення розвитку в навчальному закладі підходів, характерних для інклюзивної освіти. При такій освіті найбільш значущими є ті способи та методи навчання, за яких учні активно залучені в навчальний процес, а отримання знань, умінь і навичок ґрунтується перш за все на власному досвіді учнів.

З історії розробки «Індексу інклюзії». Перша версія «Індексу інклюзії» розроблялася протягом трьох років Мелом Ейнскоу, професором університету Манчестера, й Тоні Бутом, професором Християнської церкви Кентеберрі, 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 Британія¹. 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 розвиваються².

«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.

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** впровадження інклюзивних підходів.

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 та діяльності навчального закладу.

Слід зауважити, що на сьогодні немає спільної узгодженої термінології категорій дітей 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 неповносправністю», «діти/люди з розумовою відсталістю», «особи з особливими потребами», «діти з особливостями психічного та 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, що пов'язані з біологічними/органічними порушеннями психофізичного розвитку, та дітей із соціально вразливих груп³.

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,

¹ Centre for Studies on Inclusive Education.

² Booth T. and Black Hawkins K. (2001) *Developing an Index for Inclusion with Countries of the South*, UNESCO.

³ Centre for Educational Research and Innovation. *Inclusive Education at Work. Organization for Economic Co-operation and Development*. 1999.

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 та канадсько-українського проекту «Інклюзивна освіта для дітей з особливими потребами в Україні» у 2011 році. Реалізація проекту стала можливою завдяки підтримці Освітньої програми Міжнародного фонду «Відродження» та програми «Раннє дитинство» Фонду відкритого суспільства (Лондон).

Дана версія посібника була опрацьована членами робочої групи, створеної в рамках проекту «Використання індексу інклюзії для розвитку інклюзивної школи», з метою його апробації та подальшої адаптації для використання в умовах загальноосвітнього навчального закладу. Саме процес апробації посібника на базі пілотних загальноосвітніх навчальних закладів 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, які розроблені в Україні для підтримки інклюзивної освіти, а також інші результати.

Зокрема, навчальні заклади, задіяні у процесі апробації матеріалів «Індексу інклюзії», визначили такі пріоритети розвитку своїх навчальних закладів 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 понять 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.

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

та реалізується окремими навчальними закладами. Однак багато шкіл, 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 інклюзивні підходи в освіті й 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 роботи 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.

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

Ми висловлюємо велику подяку керівникам загальноосвітніх навчальних закладів, які брали участь в апробації матеріалів даного посібника, за їхню відданість ідеям інклюзивної освіти й невтомну працю в організації такого навчального середовища, в якому індивідуальні потреби та особливості кожної дитини та кожного дорослого визнавались як неоціненний ресурс і враховувались таким чином, щоби максимально відповідати на них.

Особлива подяка членам робочої групи — представникам канадсько-українського проекту «Інклюзивна освіта для дітей з особливими потребами в Україні», які не тільки дали можливість ознайомитися із практичним досвідом реалізації «Індексу інклюзії» в Канаді та Австралії, а й брали найактивнішу участь у роботі робочої групи, зокрема у плануванні процесу адаптації матеріалів посібника до українських умов. Участь канадських експертів суттєво покращила матеріали посібника не тільки якісно, а й кількісно, долучивши до процесу досвід використання індексу інклюзії та апробації матеріалів даного посібника загальноосвітніх навчальних закладів — учасників проекту «Інклюзивна освіта для дітей з особливими потребами в Україні».

Висловлюємо щиру подяку пілотним загальноосвітнім навчальним закладам, які брали участь в апробації матеріалів посібника:

Оболонській районній державній адміністрації м. Києва
Начальник Управління освіти Оболонської державної адміністрації:
Добровольська Оксана Миколаївна
Начальник відділу інклюзивної та спеціальної освіти:
Корольова Оксана Сергіївна

Середній загальноосвітній школі № 233 I–III ступенів м. Києва
Директор: *Скрицький Володимир Аркадійович*

Середній загальноосвітній школі № 168 I–III ступенів м. Києва
Директор: *Кравчук Наталія Іванівна*

Середній загальноосвітній школі № 231 м. Києва
Директор: *Маматказін Ігор Валіджанович*

Середній загальноосвітній школі № 268 м. Києва
Директор: *Антонюк Олена Леонідівна*

Середній загальноосвітній школі-інтернату № 22 м. Києва
Директор: *Цибенко Микола Васильович*

Загальноосвітній школі I–III ступенів № 15 м. Біла Церква
Директор: *Слободянюк Наталія Григорівна*

Загальноосвітній школі I–III ступенів № 20 м. Біла Церква
Директор: *Кисельов Веніамін Григорович*

Загальноосвітньому навчальному закладу I–III ступенів № 18
м. Полтави
Директор: *Горіна Оксана Йосипівна*

Загальноосвітньому навчальному закладу I–III ступенів № 34
м. Полтави
Директор: *Єрмак Любов Василівна*

Загальноосвітній школі I–III ступенів № 10 м. Дніпропетровська
Директор: *Цаценко Олена Олександрівна*

Середній загальноосвітній школі № 34 м. Дніпропетровська
Директор: *Іванова Валентина Василівна*

Середній загальноосвітній школі № 82 м. Львова
Директор: *Дмитрик Надія Петрівна*

Середній загальноосвітній школі I–III ступенів № 95 м. Львова
Директор: *Моклович Юрій Ярославович*

Навчально-виховному комплексу «Школа-ліцей» № 3 м. Сімферополя
Директор: *Гордієнко Олена Олександрівна*

Загальноосвітній школі I–III ступенів № 124 м. Харкова
Директор: *Київська Валентина Володимирівна*

З великою повагою та сподіваннями на подальшу співпрацю в розвитку інклюзивної освіти в Україні висловлюємо подяку:

Тіму Лорману, професору університету Конкордіа (м. Едмонтон)
Шеріл Крокер, професору університету МакЮен (м. Едмонтон)
МакГі-Річмонд, професору університету Вікторії (м. Вікторія)
Юрію Конкіну, менеджеру міжнародних проектів університету МакЮен (м. Едмонтон)

I, звісно, саме копітка та натхненна праця українських учасників робочої групи із планування та адаптації матеріалів посібника дала можливість для створення української версії «Індексу інклюзії». Тому наша велика подяка членам робочої групи проекту «Використання індексу інклюзії для розвитку інклюзивної школи»:

Вірі Шинкаренко, начальнику відділу інклюзивної освіти та інтернатних закладів департаменту загальної середньої та дошкільної освіти МОНмолодьспорту України.

Інні Луценко, головному спеціалісту відділу інклюзивної освіти та інтернатних закладів департаменту загальної середньої та дошкільної освіти МОНмолодьспорту України.

Олені Патрикесвій, начальнику відділення моніторингу досліджень освітньої галузі Інституту інноваційних технологій та змісту освіти МОНмолодьспорту України.

Ірині Василяшко, начальнику відділу моніторингу освітніх процесів Інституту інноваційних технологій та змісту освіти МОНмолодьспорту України.

Олені Заплотинській, координатору Освітньої програми Міжнародного фонду «Відродження».

Елянї Данілявічюте, завідувачу лабораторії логопедії Інституту спеціальної педагогіки НАПН України.

Світлані Литовченко, ученому секретарю Інституту спеціальної педагогіки АПН України.

Дмитру Мазіну, координатору Компоненту «Освіта», канадсько-український проекту «Інклюзивна освіта для дітей з особливими потребами в Україні».

Надії Азаровій, заступнику директора з навчально-виховної роботи школи-ліцею № 3, м. Сімферополь.

Ірині Некрасовій, заступнику директора з навчально-виховної роботи, ЗНЗ № 95, м. Львів.

Наталі Слободянюк, директору ЗОШ № 15, м. Біла Церква.

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:

- загальноосвітніх навчальних закладів, які зацікавлені в досягненні всіма учнями максимально високих навчальних досягнень, 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.

Частина 1.

Інклюзивний підхід до розвитку загальноосвітнього навчального закладу

Ключовими концепціями забезпечення інклюзивного підходу до розвитку загальноосвітніх навчальних закладів є такі: «інклюзія», «бар'єри на шляху участі учнів у навчально-виховному процесі», «ресурси, спрямовані на підтримку навчання та участі» й «підтримка розмаїття». Ці концепції є також основними термінами, що застосовуються при плануванні інклюзивного навчального 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 й позашкільних заходах та одночасне зниження рівня ізоляваності частини учнів.
- Зміни в політиці навчального закладу, практиці та шкільній культурі з метою приведення їх у відповідність з різноманітними потребами учнів, які навчаються в даному навчальному закладі.
- Подолання бар'єрів на шляху отримання якісної 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.
- Переконавання, що відмінності між учнями — це ресурс, що сприяє педагогічному процесу, а не перешкоди, які необхідно долати.
- Визнання прав дітей на отримання освіти в загальноосвітніх навчальних закладах, що розташовані за місцем проживання.
- Покращення ситуації у школах у цілому як для учнів, так і для педагогів.
- Визнання ролі шкіл не тільки в підвищенні академічних показників учнів, а й у розвитку місцевих громад.
- Розвиток партнерських відносин між школами і місцевими громадами.
- Визнання того, що інклюзія в освіті — це один з аспектів інклюзії в суспільстві.

«Повноцінна участь» у реалізації 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.

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.

Під час розвитку інклюзивного підходу до навчання такі відмінності враховуються і є основою навчального процесу.

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. Школи можуть співпрацювати з іншими соціальними партнерами та місцевими громадами з метою покращення навчальних і соціальних умов у своїх 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 навішує на учнів 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 у 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 школу набагато менш доступною для всіх учнів і зменшити ступінь їх участі у шкільному житті. Хоча поняття «особливі освітні потреби» може саме по собі може 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 освітньої практики. Це визначення використовується при розробці нормативно-правових документів, при визначенні індивідуальних труднощів, необхідних додаткових ресурсів тощо.

Термін «учні з особливими освітніми потребами» також використовується при складанні індивідуальних програм навчання й у наданні тієї інформації, яку навчальні заклади зобов'язані повідомляти у звітах про фінансові витрати на забезпечення «особливих освітніх потреб» своїх учнів.

Починаючи із 2009 року, в Україні активізувалась діяльність із приведення існуючого законодавства у відповідність з вимогами Конвенції ООН про права інвалідів, в основі якої соціальна (а не 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»⁴. Термін «діти з особливими освітніми потребами» також застосований і в Концепції розвитку інклюзивної освіти, затвердженій Міністерством освіти і науки 1 жовтня 2010 року⁵.

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 інклюзії». Такі терміни включають у себе більш широке розуміння підтримки, яка надається, й об'єднує проведену навчальним закладом роботу, необхідну для учнів, які мають труднощі в навчанні, і роботу, яка необхідна всім учням школи.

Перехід до іншого способу осмислення педагогічних труднощів створює безліч проблем, тому іноді нам доводиться використовувати загальноприйнятну термінологію. Однак ті, хто використовує альтернативні концепції, виявляють, що останні призводять до появи нових можливостей визначення й подолання бар'єрів у школах.

Ресурси, спрямовані на підтримку навчання й повноцінної участі у шкільному житті

Мінімізація бар'єрів у процесі навчання й повноцінної участі всіх учнів у шкільному житті 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 навчального закладу. У загальноосвітньому навчальному закладі багато знають про те, що заважає навчанню й повноцінній участі учнів у навчальному процесі та шкільному житті, однак не повною мірою використовують ці знання. *Посібник* допомагає школам вирішити проблему, яким чином слід застосовувати такі знання, щоб у подальшому школа могла приймати компетентні рішення про шляхи свого розвитку.

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

⁴ 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.

⁵ Наказ Міністерства освіти і науки України від 01.10.2010 р. № 912 «Про затвердження Концепції розвитку інклюзивної освіти».

Бар'єри та ресурси у школах:

- Які існують бар'єри на шляху навчання й повноцінної участі кожного учня в житті навчального закладу?
- Хто зіштовхується з цими бар'єрами?
- Як можна мінімізувати ці бар'єри?
- Які існують доступні ресурси для підтримки навчання та 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 працівників (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 збільшити участь усіх учнів у процесі навчання та шкільного життя. *Підтримка* — це також і розробка навчальних планів з урахуванням потреб усіх учнів, розуміння того, що в них можуть бути різні початкові знання, 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 призвести до підвищення інтенсивності активного самостійного навчання та покращення викладання для більш широкої групи осіб. *Підтримка* — це найважливіша частина педагогічного процесу, і до неї треба залучити всіх педагогів і співробітників навчального закладу. Важливо координувати підтримку окремих учнів чи групи учнів з розробкою навчальних програм і розвитком персоналу.

Соціальна модель розуміння інвалідності й особливих освітніх потреб

Використання поняття «бар'єри на шляху навчання й повноцінної участі в навчально-виховному процесі» замість поняття «особливі освітні потреби» — це частина соціальної моделі розуміння інвалідності й особливих освітніх потреб. 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 та 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.

Бар'єри на шляху навчання та повноцінної участі можуть бути частиною оточення або виникати в результаті взаємин учнів і соціального контексту їх буття.

Так, Конвенція ООН про права інвалідів і Факультативний протокол до неї, які затверджені 13 грудня 2006 року та ратифіковані Україною 16 грудня 2009 року, стали одним з найвизначніших міжнародних документів у сфері захисту прав людей з інвалідністю, що закріпив і кон-

Інвалідність — це поняття, яке еволюціонує і є результатом взаємодії, яка відбувається між людьми, які мають порушення здоров'я, та відносницькими та середовищними бар'єрами і яка заважає їхній повній та ефективній участі в житті суспільства нарівні з іншими

кретизував проголошені Організацією Об'єднаних Націй у Загальній декларації прав людини та в міжнародних пактах про права людини права людей з інвалідністю, у тому числі і права дітей з інвалідністю. 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, та 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»*⁶.

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. Навчальні заклади не можуть суттєво подолати подібні порушення, проте вони можуть значно знизити рівень дискримінації та підвищити рівень участі в житті навчального закладу всіх учасників навчально-виховного процесу.

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 й не завжди розуміють те, яким чином люди та установи можуть впливати на виникнення інвалідності. Расизм, сексизм, класова ненависть, гомофобія та дискримінація людей з інвалідністю походять з нетерпимості до відмінностей і використання сили для того, щоби створювати та підтримувати нерівність. Перехід шкіл до використання інклюзивних підходів в освіті може бути досить болючим, оскільки школам доведеться розглянути власні дискримінаційні дії щодо тих чи інших груп соціальних меншин.

⁶ Закон України «Про ратифікацію Конвенції та Факультативного протоколу до неї» № 1767-VI від 16 грудня 2009 р.

Структура проведення оцінювання створення й розвитку в навчальному закладі інклюзивного навчального середовища: напрями та розділи

Підходи до створення й розвитку в навчальному закладі інклюзивного навчального середовища розглядаються в рамках трьох взаємопов'язаних аспектів, або трьох напрямів, що відображають найважливіші шляхи покращення ситуації в даному питанні, а саме:

- 1) розвиток організаційної культури;
- 2) розвиток освітньої політики на рівні закладу (внутрішні нормативні документи);
- 3) запровадження інклюзивної практики (рис. 1).

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



Рис. 1. Напрями оцінювання створення та розвитку в навчальному закладі 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 у школі, необхідно приділяти увагу всім трьом напрямам. Тим не менше, аспект «розвиток інклюзивної культури» є, на наш погляд, визначальним, бо та увага, яка приділяється потенціалу позитивного чи негативного впливу культури навчального закладу на характер і динаміку реформ освіти, 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 освіти й навчання, її можуть активно підтримувати педагоги та учні школи, а також інші працівники, батьки та інші члени місцевих громад.

Для кращого зосередження уваги на тому, що необхідно зробити для підвищення рівня повноцінної участі в навчально-виховному процесі всіх учасників навчального процесу, кожний напрям ділиться на два розділи.

Напрямок А. Розвиток організаційної культури

Розділ А-1. Створення спільноти.

Розділ А-2. Розвиток інклюзивних цінностей.

Даний напрямок указує на те, що розвиток інклюзивної культури у школі сприяє створенню колективу, що поділяє ідеї співробітництва, який стимулює розвиток усіх своїх учасників; колективу, в якому цінність кожного є основою спільних досягнень. Така шкільна культура створює загальні інклюзивні цінності, які поділяються та приймаються всіма членами колективу навчального закладу, учнями, адміністрацією та батьками/опікунами. В інклюзивній культурі ці принципи та цінності впливають як на прийняття рішення по відношенню до всієї шкільної політики, так і на практику навчання в кожному класі. Розвиток навчального закладу стає при цьому постійним і безперервним процесом.

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

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

Розділ Б-2. Організація підтримки різноманіття.

Цей напрямок указує на необхідність урахування інклюзивних аспектів у всіх навчальних планах і планах діяльності школи. Принципи включення кожного учня в навчальний процес заохочують усіх членів колективу навчального закладу та учнів брати участь у цій роботі із самого першого етапу. Усі принципи містять зрозумілі стратегії реформування школи в 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 уроках обов'язково враховуються різноманітні потреби учнів, а самі учні заохочуються до активної участі в навчанні, що базується на власному досвіді та знаннях. Члени колективу навчального закладу повинні проявляти активну зацікавленість у пошуках додаткових ресурсів, і не тільки матеріальних. Пошук ресурсів, які можна задіяти для підтримки навчання та повноцінної участі кожного учня в житті навчального закладу, проводиться серед усіх членів навчального колективу, батьків/опікунів і місцевих громад.

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 навчального закладу в напрямі інклюзії обов'язково повинен відбуватися в усіх цих напрямках.

***Інструменти оцінки створення й розвитку
в навчальному закладі 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 навчального закладу. У деяких випадках важливість питання — такого як національність, стать або порушення здоров'я — підкреслюється тим, що вони присутні в більшій кількості індикаторів.

Значення кожного з *індикаторів* роз'яснюється за допомогою відповідних запитань. Запитання, що пов'язані з індикаторами, підказують, яким чином можна детально опрацювати їх значення. Ці запитання сприяють глибокому розгляду тієї проблеми, яку виявляє даний індикатор, і допомагають виявити вже існуючі в колективі навчального закладу 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 навчальному закладі інклюзивного навчального середовища.

Деякі із запитань та індикаторів відносяться до повноважень, відповідальності за які несуть не тільки школи, а й місцеві управління освіти, наприклад, це можуть бути такі питання, як доступність шкільних приміщень, офіційне підтвердження наявності «особливих освітніх потреб» або правила прийому у школу. Доцільно, щоб навчальні заклади та місцеві управління освіти, працюючи в тісній взаємодії, змогли розробити такі правила обладнання приміщень навчального закладу, умови вступу, методи та форми оцінки рівня розвитку учнів, які сприятимуть залученню всіх дітей, які проживають неподалік від навчального закладу, до повноцінної участі в житті цього навчального закладу.

Частина 2.

Створення плану інклюзивного розвитку загальноосвітнього навчального закладу

Процес використання «Індексу інклюзії» розпочинається з ознайомлення з матеріалами даного посібника та адаптацією їх 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 навчальних закладів, педагогічні працівники, учні, батьки/опікуни, інші соціальні партнери, а процес адаптації дає змогу

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.

навчальному закладу відчувати, що запропонований інструмент — це його інструмент. Адаптація матеріалів також дає змогу пізніше інтегрувати їх у діючі види планування роботи загальноосвітнього навчального закладу.

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 школі 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. Загальноосвітнім навчальним закладам треба брати контроль над розвитком інклюзії за допомогою аналізу того, що вже робиться, визначенням 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 загальноосвітнього 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 ЗНЗ (постійно)

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

5. Оцінка процесу впровадження інклюзивних підходів у діяльність ЗНЗ (постійно)

- Оцінювання роботи з упровадження інклюзивних підходів у діяльність ЗНЗ.
- Продовження роботи з упровадження інклюзивних підходів у діяльність ЗНЗ.

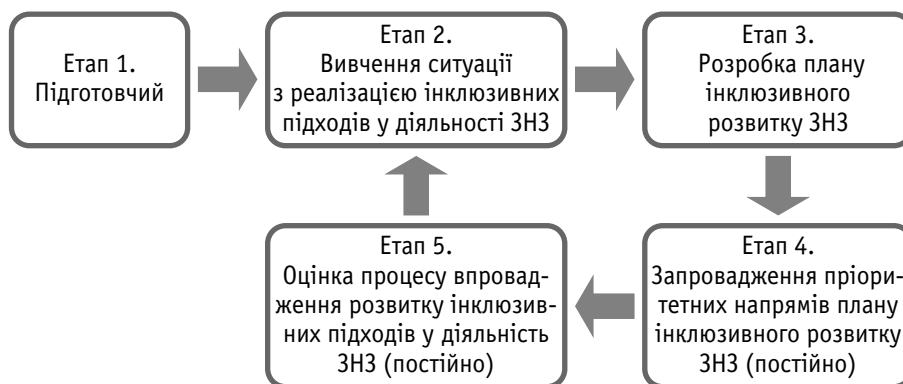


Рис. 2. Етапи використання матеріалів посібника

Якщо робота з упровадження інклюзивних підходів у діяльність навчального закладу буде інтегрована в існуючі плани навчально-виховної роботи навчального закладу, відповідно етапи 1, 2 і 3 треба завершити задовго до розробки плану діяльності навчального закладу на наступний рік для того, щоб визначені пріоритети можна було включити в цей новий план.

Планування діяльності навчально-виховного процесу в навчальному закладі — це завжди складний процес. Процес планування та реалізації пріоритетних напрямів інклюзивного розвитку навчального закладу може призвести до того, що педагогічні працівники й учні внесуть у культуру, політику та практику школи зміни, які є досить значними та менш передбачуваними, ніж проста робота з реалізації одного із «планових» пріоритетів.

Під час дослідження існуючих у школі культури, політики та практики можуть стати очевидними ті можливості для розвитку інклюзії, які раніше були непомітними. Наприклад, члени колективу навчального закладу можуть виявити, що в деяких аспектах школа є менш інклюзивною, ніж уважалось раніше. Цей негативний факт може бути збалансований виявленням тих прихованих ресурсів, що будуть спрямовані на підтримку навчання та повноцінної участі в діяльності навчального закладу, учнів, батьків/опікунів і місцевих громад.

Досить ефективним для підвищення інформованості про розвиток інклюзивних підходів у діяльності ЗНЗ може бути семінар, який проводитиме для членів координаційної групи навчального закладу особа, яка володіє сучасними підходами до процесів планування, знанням основних принципів інклюзивної освіти, а також знанням нормативно-правової бази загальної середньої освіти.

Етап 1. Підготовчий

- Формування координаційної групи.
- Перегляд підходів до планування діяльності ЗНЗ.
- 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 ЗНЗ 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 та 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 та організують умови для їх застосування. Цей етап треба завершити протягом двох-трьох місяців до початку навчального року у школі.

Формування координаційної групи

Для того щоб робота з розвитку інклюзивних підходів у навчально-виховному процесі була доцільною та ефективною, необхідно залучати до цього процесу всіх членів колективу навчального закладу. У склад координаційної групи бажано ввести директора навчального закладу, заступників, методистів, педагогів, інших фахівців. Група має також відображати гендерну та етнічну ситуацію закладу і може включати в себе представників батьків/опікунів учнів, керівників або співробітників закладу, безпосередньо не пов'язаних з педагогічною діяльністю. Під час роботи із планування інклюзивних підходів у діяльності навчального закладу до діяльності групи можуть залучатися нові учасники. Навчальні заклади можуть відрізнятися за чисельністю дітей, іншими показниками, відповідно, і склад координаційних груп у них буде різним.

Кожний член координаційної групи повинен мати власний набір матеріалів посібника. 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 співробітників, що дасть їм можливість знайти способи використання матеріалів посібника.

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 координаційної групи повинні довіряти один одному й відчувати, що можуть вільно й упевнено обговорювати будь-яке питання. Кожний із членів координаційної 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 навчального закладу, але досить добре знайома з ним, може надати необхідну підтримку, запропонувати нові шляхи розвитку навчального закладу, проявляє зацікавленість у результатах реформ, які проводить навчальний заклад. Ця людина обов'язково повинна довіряти 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 загальної середньої освіти, яка може допомогти в розв'язанні проблем навчального закладу, у зборі та аналізі думок членів колективу, керівників, батьків/опікунів і дітей у питаннях розвитку інклюзивних підходів у навчально-виховному процесі.

З досвіду роботи відомо, що в якості «зовнішніх друзів» часто залучаються педагоги з інших шкіл, шкільні психологи або працівники сфери вищої освіти. «Зовнішній друг» може слідкувати й за тим, щоби члени координаційної групи не уникали обговорення спірних і складних питань, обґрунтовуючи при цьому власні погляди та позиції.

Перегляд підходів до планування діяльності навчального закладу

Ця робота дає можливість переглянути процес планування діяльності навчального закладу. Підходи до планування в різних навчальних закладах можуть суттєво відрізнятись. У деяких школах ним системно може займатись велика група людей. 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 у навчальному закладі значну роль відіграють багато інших чинників, які не відображені в даному посібнику. Їх можуть ініціювати сам навчальний заклад або ж вони проявляються у відповідь на будь-яку місцеву чи національну ініціативу. Для покращення координації дій, аналізу змісту та напрямів діяльності навчального закладу, викладених у плані інклюзивного розвитку навчального закладу, допоможуть завдання, представлені нижче, які також дозволять зробити знання, отримані однією групою, доступними для інших.

Завдання 1. Перегляд підходів до планування діяльності ЗНЗ (рекомендований час — 1 година).

Члени координаційної групи можуть використовувати такі запитання, щоб організувати процес перегляду підходів до планування діяльності навчального закладу:

- 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 змісту?

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

Перед тим як знайомити інших учасників навчального процесу з матеріалами посібника, члени координаційної групи повинні виробити загальний підхід до даного процесу. Для початку можна обговорити вже наявні знання, використовуючи механізм оцінювання процесу впровадження плану інклюзивного розвитку в діяльність навчального закладу та ключові концепції інклюзії. Потім доцільно обговорити додаткові запитання, що виникають при використанні індикаторів. **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 розвиток інклюзивних підходів у роботі навчального закладу знаходяться на стадії обговорення, і це буде відбуватись, доки не будуть розглянуті всі існуючі в початковому 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 інклюзивної освіти наведені нижче. Ідеї, які в ній розглядаються, є провідними для запровадження інклюзивного навчання.

Інклюзивна освіта включає:

- Визнання рівноцінності для суспільства всіх учнів і педагогічних працівників.
- Підвищення ступеня участі учнів у навчальному процесі й позашкільних заходах та одночасне зниження рівня ізоляваності частини учнів.

- Зміни в політиці навчального закладу, практиці та шкільній культурі з метою приведення їх у відповідність з різноманітними потребами учнів, які навчаються в даному навчальному закладі.
- Подолання бар'єрів на шляху отримання якісної 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.
- Переконавання, що відмінності між учнями — це ресурс, що сприяє педагогічному процесу, а не перешкоди, які необхідно долати.
- Визнання прав дітей на отримання освіти в загальноосвітніх навчальних закладах, що розташовані за місцем проживання.
- Покращення ситуації у школах у цілому як для учнів, так і для педагогів.
- Визнання ролі шкіл не тільки в підвищенні академічних показників учнів, а й у розвитку місцевих громад.
- Розвиток партнерських відносин між школами і місцевими громадами.
- Визнання того, що інклюзія в освіті — це один з аспектів інклюзії в суспільстві.

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. Тим не менше, реальна інклюзія з'являється у школі в той самий момент, коли починається процес забезпечення повноцінної участі у шкільному житті всіх учнів. Інклюзивна школа — це школа, яка постійно розвивається.

Інклюзивна школа — це школа, яка постійно розвивається.

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 неї. Малоймовірно, 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 освіти та соціалізації. Для досягнення цієї мети необхідно реформувати культуру, політику та практику навчального закладу. Необхідно врахувати, що вирішення суперечок про загальні питання 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 освіти та повноцінної участі в житті навчального закладу в результаті існуючої в ньому культури, політики та практики?

- Хто зіштовхується з цими бар'єрами?
- Які ресурси можна мобілізувати для підтримки та подальшого розвитку шкільної культури, 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 у школі?

Проведення моніторингового дослідження з використанням індикаторів

Координаційній групі слід ретельно ознайомитися з індикаторами та додатковими запитаннями, анкетами та технологією їх використання для вивчення стану культури, політики та практики навчального закладу. Їх систематичне використання сприяє детальному вивченню ефективності запровадження інклюзивного навчання в навчальному закладі, а також дає можливість вчасно розв'язати ті проблеми, на які раніше не звертали увагу.

Завдання 5. Використання індикаторів і визначення запитань, що потребують подальшого розгляду (25 хвилин).

На цьому етапі визначаються запитання, 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 навчальний заклад. Кожний з індикаторів оцінюється в один з чотирьох способів: «повністю погоджуюсь», «погоджують певною мірою», «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. З і проглянувши додаткові запитання до нього.

У кінці анкети 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 анкет або сортування карток потрібне для того, щоб визначити пріоритетні напрями для створення плану інклюзивного розвитку навчального закладу. При використанні анкет варто пам'ятати, що узагальнювати слід саме пріоритети, а не відповіді на всі запитання. Детальний аналіз анкет, складання графіків, діаграм і таблиць може забрати багато часу й віддалити початок роботи групи над реалізацією інклюзивних підходів у навчальному закладі. У координаційній групі необхідно організувати обговорення ідей і питань використання індикаторів, які потребують детального розгляду в майбутньому.

Це завдання також дає можливість оцінити досвід використання анкет. Усі індикатори треба записати, а погодження з ними відповідає мірі позитивного оцінювання 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 в конкретному індикаторі?
- 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», «погоджую певною мірою», «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 із запитаннями, змінюючи їх і доповнюючи, щоб анкети були пристосовані до розв'язання проблем у конкретній школі.

Завдання 8. Розгляд усіх індикаторів і запитань (1 година)

Це завдання можна виконувати 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 запитання. Далі члени групи обмінюються новою інформацією про індикатори та запитання. Іноді запитання показують, що деякі аспекти діяльності навчального 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 із шляхів вибраний напрям розвитку, може одразу 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 ця стратегія повинна бути пов'язана зі стратегією встановлення відносин за напрямом А.

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

- Які дії необхідно вжити в інших напрямках, щоб розвиток за вибраним індикатором був стійким?
- 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 фіксації пріоритетних напрямів розвитку навчального закладу. Для того щоб досягти сталого розвитку, роботу треба проводити за всіма напрямками. Пріоритетний напрям розвитку може відобразитись 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 їхні знання про практику, політику 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 освіти та соціалізації учнів?
- 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 школи.

Після ретельного ознайомлення з матеріалами посібника члени 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:

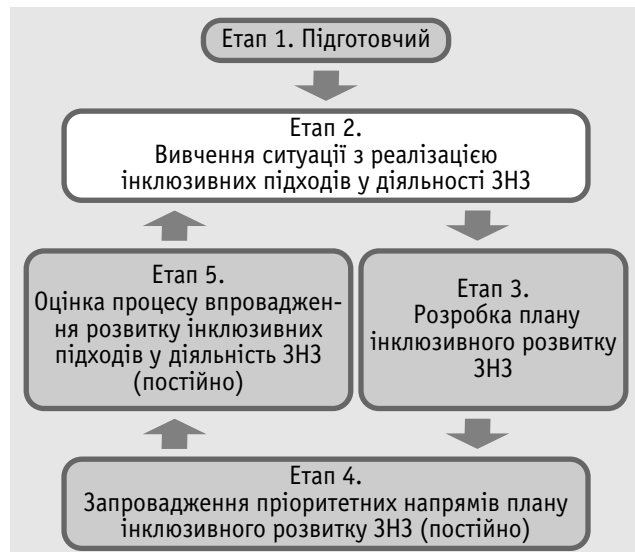
- З якими бар'єрами на шляху запровадження плану інклюзивного розвитку навчального закладу доведеться зіткнутись?
- Як можна ці бар'єри подолати?
- Як найкращим чином можна використовувати вищезазначені підходи до планування інклюзивного розвитку навчального закладу?

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 (2 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 **використовує ті знання про впровадження інклюзивних підходів у діяльність навчального закладу**, які вона отримала раніше, щоби більш ефективно співпрацювати з іншими педагогічними працівниками та співробітниками навчального закладу, а також з керівниками, учнями, батьками/опікунами та іншими членами місцевої громади. Результати такої роботи треба розглянути та на їх основі прийняти рішення про початок подальших, більш детальних досліджень. Після цього визначатимуться пріоритетні напрями розвитку навчального закладу.

Цей етап, як і вся робота з використання інклюзивних підходів до процесу планування навчального закладу, може проходити по-різному. Координаційна група несе відповідальність за те, щоб визначити найкращий спосіб дій на цьому етапі.

Вивчення думки членів колективу та керівників

Досліджуючи наявні знання членів колективу та керівників про існуючий стан запровадження інклюзивних підходів у діяльність навчального закладу, члени координаційної групи використовують ті ж самі ключові концепції та структуру оцінки. Для більш ретельного розгляду пріоритетних напрямів розвитку використовуються індикатори та супутні запитання.

Підхід до збору інформації про діяльність навчального закладу залежить від його розміру й типу. У великому навчальному закладі, можливо, неефективно працювати відразу з усіма співробітниками, за винятком перших загальних інформаційних зборів. Залучення до процесу засвоєння підходів до **дослідження та планування інклюзивного розвитку ЗНЗ** може проводитись у цьому випадку в напрямках і завданнях, 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, мали можливість висловити свою думку. Наприклад, координаційна група може проводити окремі збори для технічних працівників. 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 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 у рішенні питань реалізації інклюзивних цінностей на рівні всього навчального закладу. Опис такого заходу наводиться в таблиці (час проведення заходу орієнтовний). Він практично повторює дії, які описані в наборі із 12-ти завдань першого етапу діяльності координаційної групи. У Дні співробітника можуть брати участь і люди ззовні, а також співпрацювати можуть 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 школи. Слід прийняти рішення про те, як будуть обговорюватись індикатори і чи треба буде виготовити копії анкет. 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 інклюзії школи.

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 школи</i>)
10:00–11:00	Система оцінки процесу впровадження розвитку інклюзивних підходів у діяльність ЗНЗ. <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 проведення «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)</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 сферах діяльності навчального закладу необхідні зміни. У деяких випадках, перш ніж рішення буде прийнято, може знадобитись більш докладне дослідження ситуації. Також можуть виникнути запитання, в яких відразу буде досягнуто повне порозуміння і якими співробітники бажають зайнятися негайно. Однак слід пам'ятати, що пріоритетні напрями інклюзивного розвитку школи 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 та інших членів колективу школи. Координаційна група також повинна вирішити, яким чином буде збиратись інформація в тих, хто не зміг взяти участь у цьому заході.

Вивчення думки учнів навчальних закладів

Один з найбільш доцільних способів виявлення бар'єрів і ресурсів — це консультації з учнями.

Загальноосвітні навчальні заклади, які впроваджують процес планування інклюзивного розвитку навчального закладу, повинні розуміти, що один з найбільш доцільних способів виявлення бар'єрів і ресурсів — це консультації з учнями. Збір інформації про навчальний заклад у рамках процесу впровадження напрямів інклюзивного розвитку школи 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 конкретної школи. Сюди ж слід включити ті думки членів колективу навчального закладу, які необхідно перевірити, наприклад, про вивчення іноземних мов або про безпеку дітей 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 членів місцевих громад

Консультації з батьками/опікунами та членами місцевих громад 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 входять у склад батьківських комітетів.

Координаційна група може зустрітися з батьками й поза школою, якщо в такий спосіб можна залучити до цього обговорення більше людей. Необхідно також, за можливості, забезпечити кілька способів спілкування та комунікації з батьками учнів школи та членами місцевої громади.

Групи можуть почати з розгляду таких питань:

- Що може допомогти покращити навчання вашої дитини (дітей) у 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.

Буде корисно дізнатись не тільки про думку батьків, а й людей, які проживають поблизу навчального закладу.

Визначення пріоритетних напрямів інклюзивного розвитку навчального закладу

Що треба змінити у шкільній культурі, політиці та практиці, щоб допомогти в отриманні якісної 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, шкільних психологів, представників вищих навчальних закладів. Оскільки консультації з визначення пріоритетів тривають досить довго, думки всіх опитаних можна певним чином згрупувати. Буде краще, якщо інформація, отримана в учнів, батьків, членів педагогічного колективу та керівників, зберігатиметься окремо. Так можна вивчити відмінності в поглядах цих груп на пріоритети розвитку, виявлені в результаті цих опитувань. Можливо, слід окремо зберігати й інформацію, отриману у викладачів 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 знадобитися вивчити графіки відвідувань і результати іспитів учнів за національними групами та статевими ознаками. 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 навчальному закладі. 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 сильно 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

координаційної 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 діяльності навчального закладу. Після того як координаційна група виробить свої пропозиції про пріоритетні напрями інклюзивного розвитку навчального закладу, їх необхідно обговорити з керівниками та членами трудового колективу навчального закладу.

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

Пріоритети розвитку навчального закладу, які визначені у процесі запровадження матеріалів посібника

- 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 дітей 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 школи



На третьому етапі для координаційної групи стає необхідним та актуальним проведення низки тематичних зустрічей з тими працівниками, які є відповідальними за розробку плану діяльності навчального закладу для того, щоби спільно з ними переглянути та модифікувати наявний план інклюзивного розвитку навчального закладу. Співробітники, які відповідають за процес планування, повинні внести зміни в нього відповідно до тієї інформації, яка була отримана в результаті пропозицій про пріоритетні напрями інклюзивного розвитку навчального закладу. Якщо прийнято рішення, що пріоритети, вибрані координаційною групою, треба включити в комплексний план діяльності навчального закладу, то з цього моменту координаційна група стає однією із груп, що створені в навчальному закладі для розробки такого плану, а сам план може називатися планом інклюзивного розвитку навчального закладу.

Пріоритетні напрями розвитку

Особи, відповідальні за розробку плану інклюзивного 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 його 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 інших напрямів, пов'язаних з розвитком у вибраній галузі. Група планування розглядає всі виділені пріоритети й 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 інклюзивного розвитку, якщо в навчальному закладі намічено проведення комплексної відомчої перевірки. Іноді буває досить складно змінити пріоритет таким чином, щоб він призвів до активізації дій з розвитку інклюзії в навчальному закладі.

Четвертий етап означає запровадження пріоритетних напрямів інклюзивного розвитку навчального закладу, а також його моніторинг. На цьому етапі також може знадобитись додаткове вивчення ситуації в навчальному закладі, поєднане із практикою. Співробітництво, регулярне спілкування та спільна відданість цінностям інклюзії сприяють розвитку інклюзивного навчального закладу. Усі досягнення педагогічної спільноти, отримані у процесі впровадження плану інклюзивного розвитку школи, оцінюються на основі критеріїв, викладених у плані розвитку навчального закладу. Ці досягнення фіксуються в письмовій формі протягом року.

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

- Реалізація визначених пріоритетів.
- Моніторинг та оцінка процесу



Сталий розвиток

Усі залучені у процес повинні зберігати відданість цій справі протягом усього періоду впровадження плану інклюзивного розвитку навчального закладу. 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 напрямками розвитку навчального закладу. 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 отримані досягнення на загальних зборах, зустрічах співробітників, через інформаційні бюлетені, методичні матеріали, на періодичних заходах, педагогічних радах тощо. Група повинна не тільки надавати інформацію, а й урахувати зворотний зв'язок, особливо з тими, у кого менше можливостей бути почутими.

Фіксація прогресу

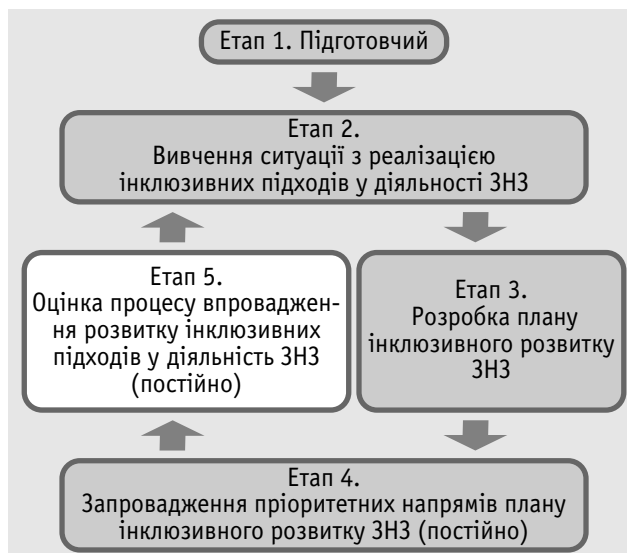
Для фіксації прогресу члени групи планування, відповідальні за один із пріоритетів плану інклюзивного розвитку навчального закладу, обов'язково повинні перевіряти рівень досягнень і записувати його, а також відстежувати внесення змін у план розвитку навчального закладу. Для цього можуть знадобитись дискусії зі співробітниками, учнями, керівниками та батьками, вивчення супутньої документації, а також спостереження за діяльністю педагогів і співробітників. Кожної чверті обов'язково проводиться письмова фіксація досягнень у реалізації

пріоритетів відповідно до критеріїв, викладених у плані, складеному в ході етапу 3. Такий звіт може публікуватись в інформаційних матеріалах навчального закладу.

Етап 5.

Оцінка процесу впровадження інклюзивних підходів у діяльність навчального закладу (постійно)

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



Під час цього етапу відбувається колективне оцінювання загального процесу інклюзивного розвитку навчального закладу. 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 у діяльність навчального закладу. Для оцінювання досягнень використовуються індикатори та запитання, що застосовуються в конкретному навчальному закладі, а потім формулюються нові пріоритетні напрями розвитку на наступний рік.

Оцінювання досягнень

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.

Для оцінювання загального прогресу члени координаційної групи збирають і розглядають факти, що свідчать про досягнення в конкретних галузях. Досягнення слід розглядати на основі критеріїв, визначених у плані, які необхідно модифікувати в міру виникнення нових проблем. Треба також розглянути, яким чином слід продовжувати роботу з розвитку інклюзії в навчальному закладі 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.

Перегляд роботи з упровадження підходів до інклюзивного розвитку навчального закладу

Процес упровадження інклюзивних підходів у діяльність навчального закладу також вимагає оцінювання. Координаційна група оцінює, наскільки ефективними були розроблений план інклюзивного розвитку навчального закладу й реалізація його пріоритетних напрямів, а також можливість використання плану для підтримки розвитку навчального закладу в майбутньому.

Координаційна група також оцінює ефективність своєї діяльності, урахуовуючи сумісність процесу створення плану інклюзивного розвитку з існуючими підходами до планування діяльності навчального закладу. Необхідно оцінювати загальну підготовленість до виконання поставлених завдань, ступінь ефективності поділу відповідальності, детально дослідити реалізацію пріоритетних напрямів розвитку. Неоціненну допомогу в такій процедурі оцінювання може надати «зовнішній друг». Важливо врахувати, що успіх самооцінки залежить від того, наскільки члени групи готові до об'єктивного самооцінювання. Нижче наводиться перелік запитань, 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 розвиватись у напрямі інклюзії?
3. Якою мірою ключові концепції інклюзивного розвитку навчального закладу втілились в уявленнях про політику та практику навчального закладу? (Інклюзія, бар'єри на шляху до навчання й повноцінної участі в житті навчального закладу, ресурси для підтримки навчання й участі, підтримка різноманіття).
4. Наскільки інклюзивним був процес проведення консультацій, і кого слід залучати до цього процесу в майбутньому?
5. Якою мірою напрями та розділи про оцінку інклюзивного розвитку навчального закладу 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. Наскільки адекватними були думки, зібрані у процесі оцінювання пріоритетів? Як можна покращити процес збору фактів?
8. Якою мірою зазначені підходи інклюзивного розвитку навчального закладу призвели до впровадження в навчальному закладі більш інклюзивних методів роботи?
9. Яким чином забезпечується стійкість досягнень і як можна покращити цей процес?

Продовження процесу впровадження підходів до інклюзивного розвитку навчального закладу

На завершальному етапі процесу, який може збігатися з кінцем першого року роботи з посібником, координаційна група оцінює те, яким чином координувалася спільна робота. У багатьох навчальних закладах у цей момент більшість співробітників можуть ознайомитися з матеріалами посібника, тим не менше, новим співробітникам на початку наступного навчального року може знадобитись роз'яснення ключових концепцій, структури та особливостей проведення самооцінювання. Повторне використання індикаторів і запитань у процесі проведення самооцінювання може сприяти поглибленому вивченню ситуації в навчальному закладі. Етап 5, таким чином, плавно переходить в етап 2 — продовження циклу планування роботи навчального закладу.

Частина 3. Матеріали для проведення оцінки інклюзивного розвитку: індикатори та запитання

НАПРЯМ А. РОЗВИТОК ОРГАНІЗАЦІЙНОЇ КУЛЬТУРИ

А-1. Створення спільноти

- Індикатори:**
- А-1.1** Кожний відчуває, що йому у школі раді та ставляться доброзичливо.
 - А-1.2** Учні допомагають один одному.
 - А-1.3** Члени колективу навчального закладу працюють у партнерстві один з одним.
 - А-1.4** Педагогічні працівники й учні 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** Місцева громада залучена до роботи в навчальному закладі.

А-2. Розвиток інклюзивних цінностей

- Індикатори:**
- А-2.1** Від усіх учнів очікують максимально можливих індивідуальних досягнень.
 - А-2.2** Члени колективу навчального закладу, представники керівних органів, учні та батьки розділяють ідеологію інклюзії.
 - А-2.3** Усіх учнів цінують однаково.
 - А-2.4** Педагогічні працівники й учні ставляться один до одного з повагою.
 - А-2.5** Учителі прагнуть подолати бар'єри на шляху навчання й повноцінної участі всіх учнів у всіх аспектах шкільного життя.
 - А-2.6** Школа прагне мінімізувати всі види дискримінації.

Б-1. Розвиток школи для всіх

Індикатори:

- Б-1.1** Призначення членів колективу навчального закладу та підвищення їх кар'єрного зростання здійснюються на справедливій основі.
- Б-1.2** Усім новим працівникам допомагають адаптуватись у колективі навчального закладу.
- Б-1.3** Навчальний заклад прагне до того, щоб його відвідували всі діти, які живуть у даному мікрорайоні.
- Б-1.4** Навчальний заклад доступний для всіх людей.
- Б-1.5** Усім новим учням допомагають адаптуватись у навчальному закладі.
- Б-1.6** Розподіл учнів по класах і групах навчання відбувається так, що цінують кожного учня.

Б-2. Організація підтримки різноманітності

Індикатори:

- Б-2.1** Усі види підтримки, що надається учням навчальним закладом, координуються.
- Б-2.2** Підвищення професійної кваліфікації педагогічних працівників допомагає їм краще реагувати на різноманітні потреби дітей.
- Б-2.3** Освітня політика навчального закладу для учнів з особливими освітніми потребами інклюзивна.
- Б-2.4** Подолання бар'єрів на шляху навчання й повноцінної участі в діяльності навчального закладу регулюється відповідними нормативними документами в галузі загальної середньої освіти.
- Б-2.5** Підтримка учнів, які одержують освіту нерідною мовою, координується з іншими видами підтримки.
- Б-2.6** Знижені бар'єри, що заважають навчанню учнів у навчальному закладі.
- Б-2.7** Знижені бар'єри, що заважають відвідуванню учнями навчального закладу.
- Б-2.8** Випадки неухважного й нешанобливого ставлення до дітей з боку однолітків і дорослих мінімізовано.

В-1. Управління процесом навчання

- Індикатори:**
- В-1.1** Навчальний процес планується з урахуванням навчальних потреб усіх учнів.
 - В-1.2** На уроках заохочується участь кожного учня у процесі навчання.
 - В-1.3** Уроки 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 класі заснована на взаємній повазі.
 - В-1.8** Учителі розробляють навчальні плани, викладають та оцінюють успіхи у співпраці один з одним.
 - В-1.9** Асистенти вчителів надають підтримку в навчанні й повноцінній участі всіх учнів у шкільному житті.
 - В-1.10** Домашні завдання спрямовані на навчання всіх учнів.
 - В-1.11** Усі учні беруть участь у позакласному житті та заходах навчального закладу.

В-2. Мобілізація ресурсів

- Індикатори:**
- В-2.1** Відмінності між учнями — це ресурс, який використовується у процесі навчання.
 - В-2.2** Досвід учителів використовується повністю.
 - В-2.3** Працівники школи знаходять додаткові ресурси для навчання й повноцінної участі всіх учнів у шкільному житті.
 - В-2.4** Ресурси місцевої громади відомі й залучаються до роботи школи.
 - В-2.5** Шкільні ресурси розподіляються справедливо та сприяють інклюзії.

Кожний з індикаторів включає певну кількість запитань, які дають можливість глибше зрозуміти й оцінити існуючий стан використання інклюзивних підходів у діяльності навчального закладу.

А-1. Створення спільноти

Індикатори:

А-1.1. Кожний відчуває, що йому у школі раді та ставляться доброзичливо.

1. Коли люди вперше приходять у школу, чи відчувають вони, що їм тут раді?
2. Чи доброзичливо школа налаштована по відношенню до всіх учнів включно з учнями з особливими освітніми потребами, іноземців, біженців?
3. Чи добре у школі ставляться до всіх батьків/опікунів і членів місцевої громади?
4. Чи для всіх доступна інформація про навчальний заклад незалежно від їх рідної мови або порушення здоров'я (інформація перекладена, записана на касету, набрана шрифтом Брайля або великим 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 навчальний заклад тим, хто влаштовується в цей навчальний заклад на роботу, що школа повністю підтримує різноманітність учнів та їх культур?
7. Зайшовши у школу, чи відразу можна отримати повне уявлення про неї та про тих, хто в ній працює/учиться?
8. Чи враховує навчальний заклад особливості дітей різних культур, особливо при використанні оголошень, стендів?
9. Чи існують традиційні ритуали, за допомогою яких вітають нових співробітників/учнів або прощаються з ними?
10. Чи відчувають учні, що класи або кімнати для занять належать їм?
11. Чи відчувають учні, батьки, співробітники школи, опікуни й місцева громада, що школа в цілому належить їм?

Додаткові запитання:

-
-

А-1. Створення спільноти

Індикатори: 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 вивішується на стендах і дошках пошани інформація як про колективні, так і про індивідуальні досягнення?
3. Чи звертаються учні до співробітників навчального закладу, коли їм потрібна допомога?
4. Чи активно заохочуються дружні взаємини серед учнів?
5. Чи конкурують учні за увагу друзів і чи діляться цією увагою один з одним?
6. Чи уникають учні вживання слів, образливих для людей з інвалідністю, представників національних та інших соціальних меншин?
7. Чи розуміють учні, що від них можуть вимагати різного ступеня дотримання шкільних правил?
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 школі?

Додаткові запитання:

-
-
-

А-1. Створення спільноти

Індикатори: А-1.3. Співробітники працюють у партнерстві один з одним.

1. Чи ставляться співробітники школи один до одного з повагою незалежно від посади?
2. Чи ставляться співробітники школи один до одного з повагою незалежно від статі?
3. Чи ставляться співробітники школи один до одного з повагою незалежно від достатку й походження?
4. Чи всіх співробітників школи запрошують на збори колективу навчального закладу? Чи всі вони 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?
8. Чи знають співробітники школи, до кого звертатися із запитаннями, які виникають у професійній діяльності?
9. Чи є доречним для працівників школи обговорення на роботі їхніх професійних проблем?
10. Чи заохочується активна участь обслуговуючого персоналу у шкільному житті?
11. Чи всі працівники школи залучені у визначення пріоритетних напрямів розвитку школи?
12. Чи відчують усі працівники школи, що план розвитку школи — це «їхній» план?

Додаткові запитання:

-
-
-

А-1. Створення спільноти

Індикатори: **А-1.4. Педагогічні працівники й учні ставляться один до одного з повагою.**

1. Чи ставляться учні до працівників школи з повагою незалежно від їхнього статусу?
2. Чи цікавляться думкою учнів про те, як можна покращити діяльність навчального закладу?
3. Чи впливає думка учнів на зміну ситуації у школі?
4. Чи є в учнів можливість обговорювати ситуацію у школі?
5. Чи допомагають учні працівникам школи, якщо їх просять про це?
6. Чи пропонують учні свою допомогу педагогам та іншим працівникам школи, якщо бачать, що вона необхідна?
7. Чи стежать учні та працівники за станом санітарно-гігієнічних умов і доступністю приміщень навчального закладу?
8. Чи знають учні, до кого звернутись, якщо в них виникне та чи інша проблема?
9. Чи впевнені учні в тому, що їхні проблеми вирішать ефективно?

Додаткові запитання:

-
-
-

А-1. Створення спільноти**Індикатори: А-1.5. Педагоги та батьки/опікуни співпрацюють один з одним.**

1. Чи поважають батьки/опікуни та педагоги один одного?
2. Чи вважають батьки/опікуни, що в них хороші відносини із працівниками школи?
3. Чи добре поінформовані батьки про політику та практику школи?
4. Чи добре поінформовані батьки про пріоритети плану інклюзивного розвитку школи?
5. Чи всім батькам дається можливість впливати на рішення про діяльність у навчальному закладі, що приймаються?
6. Чи відомо працівникам школи й адміністрації, що деякі батьки бояться приходити у школу й обговорювати проблеми, і чи робляться необхідні кроки, щоб допомогти таким батькам?
7. Чи існує у школі різноманітність можливостей залучення батьків до шкільного життя?
8. Чи багато в батьків можливостей для обговорення успіхів дітей у навчанні й запитань, які викликають батьківську турботу?
9. Чи однаково цінуються ті різноманітні внески в розвиток шкільного співтовариства, які можуть зробити батьки?
10. Чи цінують працівники школи ті знання про дітей, які мають батьки?
11. Чи заохочують працівники школи участь батьків у навчанні їхніх дітей?
12. Чи розуміють батьки, що вони можуть зробити вдома, щоб допомогти дитині вчитися?
13. Чи всі батьки вважають, що їхніх дітей у школі цінують?
14. Чи всі батьки вважають, що школа уважно ставиться до питань, які їх турбують?

Додаткові запитання:

•

А-1. Створення спільноти

Індикатори: **А-1.6. Педагоги та представники керівних органів співпрацюють.**

1. Чи розуміють представники керівних органів організаційну структуру школи й обов'язки її працівників?
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 школи?
5. Чи є розуміння між працівниками школи та представниками керівних органів у тому, який внесок у розвиток школи вони можуть зробити?
6. Чи вважають представники керівних органів, що їх внесок цінується незалежно від їхньої посади?
7. Чи дають представники керівних органів працівникам школи можливість для підвищення кваліфікації?
8. Чи мають працівники школи та представники керівних органів спільний підхід до учнів, які мають особливі освітні потреби?
9. Чи володіють працівники школи та представники керівних органів спільним уявленням про те, як визначити учня, який має труднощі в навчанні, і як його належно підтримати?

Додаткові запитання:

-
-
-

А-1. Створення спільноти

Індикатори: А1.7. Місцева громада залучена до роботи навчального закладу.

1. Чи залучає школа до своєї діяльності членів місцевої громади, людей похилого віку та представників національних меншин?
2. Чи залучена школа до життя місцевої громади?
3. Чи можуть користуватися члени місцевої громади тими ж послугами школи, що і її працівники? Наприклад, бібліотекою, актовим чи спортивним залом, їдальнею?
4. Чи приймають члени місцевої громади участь у житті школи незалежно від їхнього класу, релігійного або національного походження?
5. Чи вся місцева громада сприймається школою як потенційне джерело ресурсів?
6. Чи вивчають працівники школи й опікуни думки представників місцевої громади про школу?
7. Чи має думка представників місцевої громади вплив на політику школи?
8. Чи позитивно ставиться місцева громада до школи?

Додаткові запитання:

-
-
-

А-2. Розвиток інклюзивних цінностей**Індикатори:****А-2.1. Від усіх учнів школи очікують максимально можливих індивідуальних досягнень.**

1. Чи всі учні вважають, що відвідують таку школу, в якій вони можуть мати найвищі досягнення?
2. Чи вітаються високі запити всіх учнів?
3. Чи ставляться до всіх учнів школи так, ніби їхні можливості необмежені?
4. Чи уникають педагоги того, щоб оцінювати загальні здібності учня на основі поточних успіхів?
5. Чи заохочують серед усіх учнів прояви гордості за свої успіхи?
6. Чи заохочують учнів до оцінювання успіхів інших?
7. Чи прагнуть педагоги протистояти негативному ставленню деяких учнів до тих, хто вчиться охоче, з ентузіазмом і досягає успіхів?
8. Чи прагнуть педагоги протистояти негативному ставленню до учнів, які погано справляються із завданнями?
9. Чи чинять опір педагоги школи використанню дітьми принизливих прізвиськ, пов'язаних з поганою успішністю?
10. Чи працюють педагоги зі страхом невдачі, який відчувають деякі учні?
11. Чи уникають педагоги порівнювати успішність учня з успішністю його брата/сестри та іншого учня, який живе поруч?

Додаткові запитання:

-
-
-

А-2. Розвиток інклюзивних цінностей

Індикатори:

А-2.2. Працівники школи, представники керівних органів, учні та батьки розділяють ідеологію інклюзії.

1. Чи розглядається створення дружного шкільного співтовариства як спосіб підвищення навчальних показників?
2. Чи вважається заохочення співпраці таким же важливим, як і заохочення незалежності?
3. Чи цінуються в першу чергу відмінності, а не відповідність якійсь єдиній «нормі»?
4. Чи вважається різноманітність цінним ресурсом, а не проблемою?
5. Чи існує у школі загальне прагнення до зменшення нерівності можливостей?
6. Чи є у шкільному співтоваристві бажання приймати у школу всіх дітей мікрорайону незалежно від їх походження, успішності або порушення здоров'я?
7. Чи висловлюються у шкільному співтоваристві сумніви в межах інклюзії, наприклад, у можливості навчання у школі дітей зі складними порушеннями розвитку?
8. Чи є загальне розуміння, що інклюзія — це не тільки підвищення рівня повноцінної участі у шкільному житті, а і збільшення доступності будівель і приміщень школи?
9. Чи є загальне розуміння, що практика виключення — це процес, який відбувається в учительській, у класах і на шкільному подвір'ї, і це виключення може призвести до ізоляції й того, що учень піде зі школи?
10. Чи всі члени шкільного співтовариства несуть відповідальність за те, щоби зробити її більш інклюзивною?

Додаткові запитання:

-
-
-

А-2. Розвиток інклюзивних цінностей

Індикатори: А-2.3. Усіх дітей цінують однаково.

1. Чи вважається, що відмінність у походженні учнів або їх рідних мовах може позитивно вплинути на шкільне життя?
2. Чи вважається, що місцевий діалект, на якому розмовляють учні, може збагатити як школу, так і суспільство в цілому?
3. Чи приймаються й цінуються у школі відмінності у структурі сімей учнів?
4. Чи однаково цінуються батьки/опікуни незалежно від їх посади й від того, працюють вони чи ні?
5. Чи відчувають учні та працівники школи з порушеннями здоров'я себе настільки ж «бажаними» у школі, як і люди без порушень?
6. Чи однаково цінуються учні з високою й низькою успішністю?
7. Чи демонструються роботи учнів у школі та класах?
8. Чи включають шкільні звіти інформацію про успішність усіх учнів?
9. Чи однаково оцінюються та заохочуються успіхи хлопчиків і дівчаток?

Додаткові запитання:

-
-
-

А-2. Розвиток інклюзивних цінностей

Індикатори: **А-2.4. Учителі й учні ставляться один до одного щиро й зацікавлено, а не просто виконують свої функції.**

1. Чи вважають учні, що вони викликають симпатію в учителів?
2. Чи ставляться у школі з повагою до всіх — як до вчителів, так і до учнів?
3. Чи відчують працівники школи, що їх цінують і підтримують?
4. Чи приділяється належна увага важливим подіям у житті працівників школи та їхніх сімей, таким як народження, смерть або хвороба?
5. Чи є у школі розуміння того, що в усіх, а не тільки у представників «національних меншин», своя культура?
6. Чи отримують учні (і працівники школи) підтримку, якщо в якийсь із днів вони відчують себе погано, знаходяться в нервовому чи депресивному стані?
7. Чи визнається право працівників школи приватно висловлювати своє негативне ставлення до деяких учнів (як спосіб подолання такого негативного ставлення)?
8. Чи уникають співробітники «демонізації» окремих учнів?
9. Чи в задовільному стані знаходяться у школі туалети та роздягальні?

Додаткові запитання:

-
-
-

А-2. Розвиток інклюзивних цінностей

Індикатори: **А-2.5. Учителі прагнуть подолати бар'єри на шляху навчання й повноцінної участі учнів у всіх аспектах шкільного життя.**

1. Чи розуміють педагоги, що саме вони можуть допомогти подолати бар'єри на шляху навчання й повноцінної участі, з якими зустрічаються учні?
2. Чи розуміють педагоги, що такі бар'єри виникають, зокрема, при взаємодії учнів з навчальним середовищем?
3. Чи розуміють педагоги, що навчальне середовище включає відносини між учнями та працівниками школи, доступність приміщень, шкільну культуру й політику, навчальні плани та методики викладання?
4. Чи уникають працівники школи додаткового підвищення бар'єрів, які виникли в результаті порушень здоров'я в учнів?
5. Чи розуміють педагоги та учні, що шкільна політика та практика повинні відображати всю різноманітність учнів у школі?
6. Чи розуміються й долаються бар'єри, які виникають при конфлікті шкільної та домашньої культури?
7. Чи є розуміння того, що кожна людина може зіткнутися з бар'єрами на шляху навчання й повноцінної участі в житті школи?
8. Чи уникають працівники школи навішування на учнів ярликів через відмінності їхніх здібностей?
9. Чи є розуміння того, що віднесення учнів до категорії «з особливими освітніми потребами» може призвести до їх сегрегації?
10. Чи уникають співробітники порівняння звичайних та «особливих» учнів?

Додаткові запитання:

-
-
-

А-2. Розвиток інклюзивних цінностей**Індикатори: А-2.6. Школа прагне мінімізувати всі види дискримінації.**

1. Чи є у школі розуміння того, що інституційна дискримінація існує і необхідно мінімізувати всі її види?
2. Чи розуміють учні та працівники школи витоки дискримінації й нетерпимості до відмінностей?
3. Чи приділяється у школі увага 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 працівники школи давати учням одні й ті ж стереотипні ролі у шкільних виставах, наприклад, через тип волосся або колір шкіри?
6. Чи існує рівне ставлення до учнів і вчителів незалежно від їхнього віку?
7. Чи однаково підтримують хлопчиків і дівчаток?
8. Чи уникають працівники школи й учні гендерних стереотипів відносно хлопчиків і дівчаток при оцінці їх успіхів, майбутньої роботи або у проханнях про допомогу (принести напої або щось технічне)?
9. Чи ставиться школа до представників сексуальних меншин як до прояву людської різноманітності?
10. Чи вважають співробітники, що інвалідність виникає в той момент, коли людина з порушеннями здоров'я зустрічається з негативним ставленням і бар'єрами в суспільстві?
11. Чи обговорюються стереотипні уявлення про красу тіла?
12. Чи є серед працівників школи розуміння того, що знання про порушення здоров'я тільки в обмеженому ступені може допомогти при розробці навчальних планів?
13. Чи протистоять працівники школи 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 із серйозними порушеннями здоров'я з навчального процесу та шкільного життя відображає більшою мірою психологічні бар'єри, які існують у школі, а не реальні практичні труднощі?

Додаткові запитання:

•

Б-1. Розвиток загальноосвітнього навчального закладу для всіх

Індикатори: **Б-1.1. Призначення працівників школи та їх посадове підвищення справедливі.**

1. Чи всі члени шкільного співтовариства, як усередині школи, так і поза її межами, уважають, що можливості для підвищення на посаді відкриті для тих, хто дійсно цього заслуговує?
2. Чи існує чітка стратегія подолання бар'єрів, з якими зустрічаються працівники школи з порушеннями здоров'я?
3. Чи встановлені у школі принципи рівноправності всіх співробітників?
4. Чи є прийняття різноманітності потреб усіх учнів школи критерієм при призначенні працівників на ту чи іншу посаду?
5. Чи завжди можна у школі організувати заміну відсутніх працівників (як серед персоналу підтримки, так і серед педагогів)?

Додаткові запитання:

-
-
-

Б-1. Розвиток загальноосвітнього навчального закладу для всіх

Індикатори:

Б-1.2. Усім новим працівникам школи допомагають адаптуватись у колективі навчального закладу.

1. Чи розуміє адміністрація школи, з якими труднощами може зіткнутись новий працівник?
2. Чи не відокремлюють себе працівники з великим стажем роботи від новачків, наприклад, кажучи «ми» і «вони»?
3. Чи в кожного нового працівника школи є наставник, щиро зацікавлений у тому, щоб допомогти йому адаптуватись на новому місці?
4. Чи створює школа в нових працівників відчуття, що їх досвід і знання цінуються?
5. Чи в усіх працівників, включно з новими, є можливість ділитися знаннями й досвідом?
6. Чи всім новим працівникам надається необхідна інформація про школу?
7. Чи питають у нових працівників, яка ще інформація про школу їм необхідна, і чи надається ця інформація?
8. Чи цінується думка нових працівників про школу як якийсь «свіжий погляд» на існуючий стан речей?

Додаткові запитання:

-
-
-

Б-1. Розвиток загальноосвітнього навчального закладу для всіх

Індикатори: **Б-1.3. Навчальний заклад прагне до того, щоб його відвідували всі діти, які живуть у даному мікрорайоні.**

1. Чи всі учні, які проживають у даному мікрорайоні, приймаються у школу незалежно від рівня їхньої підготовки або стану здоров'я?
2. Чи є включення в освітній процес усіх учнів, які живуть поблизу від школи, частиною шкільної політики?
3. Чи прагне школа до подолання бар'єрів на шляху повноцінної участі в навчанні та шкільному житті, що виникають у дітей, які належать до національних меншин?
4. Чи активно залучаються до шкільного життя ті діти, які щойно переїхали в Україну?
5. Чи запрошуються учні, які живуть поблизу від школи й відвідують спеціальні загальноосвітні навчальні заклади, до участі у шкільному житті?
6. Чи є членство у шкільному співтоваристві безумовним для всіх учнів з особливими освітніми потребами школи?
7. Чи зросла у школі кількість учнів з особливими освітніми потребами, які живуть поблизу неї?
8. Чи змінилась різноманітність учнів, які живуть поблизу школи?

Додаткові запитання:

-
-
-

Б-1. Розвиток загальноосвітнього навчального закладу для всіх

Індикатори:

Б-1.4. Навчальний заклад доступний для всіх людей.

1. Чи беруться у школі до уваги потреби людей з порушеннями зору, слуху й обмеженими можливостями?
2. Чи приділяє школа увагу фізичній доступності всіх приміщень, включаючи класні кімнати, коридори, туалети, ігрові майданчики на шкільному подвір'ї, їдальню?
3. Чи проводяться консультації з організаціями інвалідів про рівень фізичної доступності школи?
4. Чи є покращення доступності частиною плану ремонту або реконструкції школи?
5. Чи приділяють міська адміністрація та керівництво школи увагу вимогам державної програми «Безбар'єрна Україна»?
6. Чи вважається фізична доступність школи важливою як для учнів, так і для працівників з інвалідністю, опікунів, батьків та інших членів місцевої громади?
7. Чи є проекти, пов'язані з покращенням доступності школи, частиною шкільного плану розвитку?

Додаткові запитання:

-
-
-

Б-1. Розвиток загальноосвітнього навчального закладу для всіх

Індикатори: **Б-1.5. Усім новим учням допомагають адаптуватись у навчальному закладі.**

1. Чи існує спеціальна програма, що дозволяє кожному новому учню познайомитися зі школою?
2. Чи однаково добре ця ознайомлювальна програма працює як для тих, хто прийшов на початку навчального року, так і для тих, хто прийшов у школу в інший час?
3. Чи доступна батькам інформація про систему освіти в цілому і про школу зокрема?
4. Чи береться до уваги в ознайомлювальній програмі різниця в підготовці учнів і відмінність в їхніх рідних мовах?
5. Чи дається новому учню в допомогу більш досвідчений товариш (наставник)?
6. Чи проводиться дослідження того, наскільки комфортно себе відчуває новий учень у школі після кількох тижнів?
7. Чи надається підтримка учням, яким складно, особливо на початку навчання у школі, запам'ятати розташування шкільних приміщень?
8. Чи знають нові учні, до кого можна звертатись, якщо в них виникають проблеми?
9. Коли учень переводиться з однієї школи в іншу, чи співпрацюють працівники обох шкіл, щоби полегшити для дитини такий перехід?
10. Чи заздалегідь знайомлять учнів зі школою перед тим, як вони перейдуть у неї з дошкільного закладу?

Додаткові запитання:

-
-
-

Б-1. Розвиток загальноосвітнього навчального закладу для всіх

Індикатори: **Б-1.6. Розподіл учнів по класах і групах навчання відбувається так, що цінується кожний учень.**

1. Чи справедливий розподіл шкільних ресурсів, таких як використання приміщень, розподіл учителів по різних класах?
2. Чи розглядають працівники школи навчання в різноманітних групах як ресурс для учнів і можливість навчатись один в одного?
3. Чи приділяється увага сталим дружнім взаєминам між дітьми та наявності у класі учнів, які розмовляють тією ж мовою, при розподілі дітей по класах?
4. Чи є у школі прагнення уникнути розподілу по класах на основі успішності, рівня підготовки або порушень здоров'я?
5. Чи є у школі плани, спрямовані на подолання низької успішності деяких учнів?
6. Чи є в учнів можливість вільно переміщатись між групами у класі (при роботі на уроці в малих групах)?
7. Чи розподіляють учнів у класах так, щоби «змішати» хлопчиків з дівчатками та представників різних національностей?
8. Чи розподіляють учнів по-новому, якщо це необхідно для покращення навчального процесу?
9. Чи є в усіх учнів можливість вибору, і чи дійсно всі учні школи можуть вибирати?

Додаткові запитання:

-
-
-

Б-2. Організація підтримки різноманітності

Індикатори: **Б-2.1. Усі види підтримки, що надається навчальним закладом, координуються.**

1. Чи підпорядковуються всі види підтримки, що надається школою, загальній стратегії школи, яка спрямована на покращення спроможності відповідати на різноманітність потреб учнів?
2. Чи надається такій координації підтримки високий статус, чи очолюється вона директором школи?
3. Чи спрямована підтримка на запобігання виникненню бар'єрів на шляху навчання й повноцінної участі учнів у шкільному житті?
4. Чи існує загальношкільна інклюзивна політика підтримки, яка зрозуміла всім членам шкільного співтовариства?
5. Чи є розуміння цієї інклюзивної політики підтримки в тих, хто працює в керівних органах?
6. Чи існує чіткий план, що дозволяє інтегрувати послуги позашкільної підтримки в інклюзивну політику школи?
7. Чи знають працівники школи про всі позашкільні служби, які можуть надати підтримку в навчанні й забезпеченні повноцінної участі всіх учнів у шкільному житті?
8. Чи існує координація різноманітних ініціатив, таких як «створення у школі здорового середовища» або «досягнення у школі високої успішності», спрямована на інклюзивний розвиток школи в цілому?
9. Чи повинні люди, які надають підтримку, координувати свою діяльність (заходи) з адміністрацією закладу відповідно до шкільного плану роботи та із заходами, які пересікаються?
10. Чи лежить в основі шкільної підтримки необхідність створення кращих умов для учня, а не прагнення вчителів зберегти свою посаду та авторитет?

Додаткові запитання:

-
-
-

Б-2. Організація підтримки різноманітності

Індикатори: **Б-2.2. Підвищення професійної кваліфікації вчителів допомагає їм краще реагувати на різноманітність потреб учнів.**

1. Чи вся діяльність із планування навчального процесу спрямована на забезпечення повноцінної участі учнів з різним походженням, досвідом, успішністю й порушеннями здоров'я в навчанні та шкільному житті?
2. Чи вся діяльність із планування навчального процесу спрямована на подолання бар'єрів на шляху навчання й повноцінної участі?
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 вчителям краще реагувати на різноманітність потреб учнів школи?
5. Чи спостерігають учителі за уроками, що проводяться колегами, щоби потім обговорити перспективи своїх учнів?
6. Чи проходять учителі навчання нових методів викладання, які передбачають активну співпрацю учнів у навчальному процесі?
7. Чи є в учителів та асистентів можливість покращити свою професійну взаємодію?
8. Чи є в учителів, асистентів та учнів школи можливість ознайомитись і більше дізнатися про систему взаємного навчання учнів?
9. Чи вивчають учителі та асистенти нові освітні технології з використанням відеокамер, телебачення, інтерактивних систем, проекторів, комп'ютерів, Інтернету?
10. Чи прагнуть учителі та асистенти до зменшення низьких результатів навчання, використовуючи для цього більш активне залучення учнів до навчального процесу?
11. Чи всі вчителі та асистенти проходять вивчення рівних прав людей з інвалідністю?
12. Чи всі вчителі та асистенти уміють боротися з виникаючими між учнями школи залякуваннями, образами, включаючи расизм, сексизм та інші негативні прояви поведінки та ставлення?
13. Чи відповідають працівники школи та представники керівних органів за самостійну оцінку власних потреб у підвищенні кваліфікації?

Додаткові запитання:

-

Б-2. Організація підтримки різноманітності

Індикатори: **Б-2.3. Політика навчального закладу для дітей з особливими освітніми потребами — інклюзивна.**

1. Чи є у школі прагнення мінімізувати визначення учнів як таких, у яких є «особливі освітні потреби»?
2. Чи уникає школа непропорційно великого визначення хлопчиків як учнів з особливими освітніми потребами?
3. Чи уникає школа відносити до групи учнів з особливими освітніми потребами непропорційно велику кількість дітей — представників національних меншин?
4. Чи є в школі посада координатора служб підтримки: «педагогічний координатор», «координатор з інклюзії» або «координатор послуг для дітей з особливими освітніми потребами»?
5. Чи сприймаються учні з «особливими освітніми потребами» як особи з різними інтересами, знаннями й навичками, а не як частина якоїсь однорідної групи?
6. Чи розглядаються спроби усунення бар'єрів для одного учня як можливість усунення бар'єрів для всіх?
7. Чи існує інформація про школу та критерії надання підтримки і чи доступна вона для учнів і батьків?
8. Чи надається у школі по можливості підтримка без застосування формальних процедур оцінки?
9. Чи спрямована політика у сфері особливих потреб на підвищення рівня повноцінної участі й мінімізацію виключення дитини із соціуму?
10. Чи здійснюються спроби мінімізувати той час, який учні, які потребують підтримки, проводять поза звичайними уроками?

Додаткові запитання:

-
-
-

Б-2. Організація підтримки різноманітності

Індикатори: **Б-2.4. Подолання бар'єрів на шляху навчання й повноцінної участі в ньому регулюється низкою нормативних документів, розроблених на виконання національних програм і з урахуванням міжнародних договорів у сфері прав людини.**

1. Чи інтегровано використання державних освітніх документів у загальну інклюзивну політику школи?
2. Чи роблять зовнішні служби підтримки внесок у подолання бар'єрів на шляху навчання й повноцінної участі в ньому?
3. Чи спрямовані індивідуальні навчальні плани та програми на забезпечення доступу та отримання підтримки в рамках загальних навчальних планів і програм?
4. Чи покращує застосування індивідуальних навчальних планів ситуацію для решти учнів школи?
5. Чи ґрунтуються висновки про «особливі освітні потреби» на потребах і сильних сторонах учня, а не на його недоліках?
6. Чи описують ці висновки, як змінити процес навчання для досягнення кращих результатів?
7. Чи описують висновки про «особливі освітні потреби», як змінити процес навчання для розвитку відносин з іншими учнями?
8. Чи описують висновки про «особливі освітні потреби», як змінити процес навчання, щоб максимально підвищити участь у загальному навчальному плані й позакласній діяльності?

Додаткові запитання:

-
-
-

Б-2. Організація підтримки різноманітності

Індикатори: **Б-2.5. Результатами підтримки учнів, рідна мова яких є відмінною від державної, користуються всі учні навчального закладу.**

1. Чи є підтримка таких учнів відповідальною для всіх працівників школи?
2. Чи сприяє підтримка таких учнів подоланню бар'єрів на шляху навчання й повноцінної участі в ньому всіх учнів?
3. Чи сфокусована підтримка на тому, як подолати бар'єри, а не на розмежуванні учнів за ознаками «труднощів з навчанням нерідною мовою» та «проблем з навчанням»?
4. Чи очікується висока успішність від усіх учнів незалежно від того, знаходяться вони у процесі вивчення мови чи 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 та культури чинником, що сприяє утворенню бар'єрів на шляху навчання й повноцінної участі в ньому?
7. Чи доступні учням школи підтримка та викладання вчителями з тим же культурним походженням, що і в учнів?
8. Чи спрямована підтримка таких учнів на подолання бар'єрів у навчанні в усіх аспектах освітнього процесу й організаційної структури школи?

Додаткові запитання:

-
-
-

Б-2. Організація підтримки різноманітності

Індикатори: **Б-2.6. Політика проведення позашкільних занять і підтримки дітей з порушеннями в поведінці тісно пов'язана з розробкою навчальних планів і заходами з підтримки навчання.**

1. Чи є подолання бар'єрів на шляху навчання й повноцінної участі в ньому метою всіх служб підтримки?
2. Чи враховуються проблеми поведінки деяких учнів при розробці стратегій, спрямованих на покращення ситуації на уроках і у другій половині дня?
3. Чи допомагає підтримка дітей з порушеннями в поведінці покращити ситуацію для всіх учнів?
4. Чи враховується відносно дітей з порушеннями поведінки не тільки практика, а й культура, і політика школи?
5. Чи всі вчителі та асистенти могли навчитись того, як знизити рівень неприязного ставлення до школи й уникнути зриву занять учнями із проблемами поведінки?
6. Чи прагне школа підвищити самооцінку тих учнів, у кого вона занижена?
7. Чи використовуються знання батьків у боротьбі з неприязним ставленням дитини до школи та зривами уроків?
8. Чи беруть учні участь у зниженні рівня неприязного ставлення до школи та зривах занять як відносно самих себе, так і до інших дітей?
9. Чи заохочує така підтримка прагнення до великих досягнень у всіх учнів школи?
10. Чи заохочує учнів така підтримка прагнення до продовження освіти?
11. Чи заохочується встановлення міцних зв'язків між школою й зовнішніми фахівцями в супроводі дітей із проблемами поведінки?
12. Чи враховує політика, що проводиться у школі, підтримку тих дітей, які зустрічаються із проблемами, але не кажуть про них?
13. Чи враховує школа, що неприязне ставлення до школи в деяких хлопчиків може бути пов'язано з тими поглядами на прояви мужності, які існують як у школі, так і поза її межами?

Додаткові запитання:

•

Б-2. Організація підтримки різноманітності

Індикатори:

Б-2.7. Знижені бар'єри, що заважають відвідуванню учнями навчального закладу.

1. Чи розглядаються всі бар'єри, що заважають відвідуванню занять у світлі шкільної культури, політики та практики, характеру взаємин дітей і молоді у школі, а також ситуації в них удома?
2. Чи прагне школа не використовувати відсутність на заняттях без поважної причини як привід для дисциплінарного покарання?
3. Чи однакове ставлення у школі до відсутності без поважної причини незалежно від статі й походження учнів?
4. Чи існує у школі розуміння зв'язку між пропусками занять, бійками, погрозами та відсутністю в учнів дружніх відносин?
5. Чи реагує школа на вагітність школярки так, щоби підтримати й не дискримінувати дівчаток?
6. Чи надає школа активну підтримку при поверненні у школу дитини, яка перенесла важку втрату, хронічну хворобу або після її тривалої відсутності?
7. Чи є у школі чіткі вказівки із приводу тривалості канікул для учня у зв'язку з відвідинами ним рідної країни?
8. Чи існує стратегія інтеграції в навчальний процес тих учнів, які були відсутні у школі довгий час?
9. Чи існує узгоджений план працівників школи і батьків, спрямований на боротьбу із пропусками занять учнів?
10. Чи координується стратегія боротьби із пропусками занять учнів з іншими соціальними службами?
11. Чи існує у школі ефективна система виявлення пропусків занять і встановлення причин пропусків?
12. Чи ведуться у школі записи пропусків занять?
13. Чи є відсутність учня на певних уроках приводом для аналізу ставлення учнів до цього вчителя та змісту занять, що проводяться цим учителем?
14. Чи відповідають дані, які надаються школою про пропуски уроків, реальній кількості пропущених учнями уроків?
15. Чи знижується у школі кількість пропущених уроків?

Додаткові запитання:

•

Б-2. Організація підтримки різноманітності

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

1. Чи є в батьків, співробітників школи, опікунів та учнів спільне розуміння того, що таке залякування?
2. Чи існує у школі розуміння того, що залякування та погрози є потенційною частиною всіх відносин, заснованих на насильстві та пригніченні особистості?
3. Чи вважаються залякування й погрози, пов'язані з негативною вербальною та емоційною дією, таким же насильством, як і фізичне насильство?
4. Чи існує розуміння, що джерелом залякування є відсутність дружніх взаємин між учнями?
5. Чи допускається потенційна можливість виникнення у школі залякування та погроз не тільки між учнями, а й між працівниками, працівниками школи та учнями, працівниками школи та батьками?
6. Чи вважаються расистські, сексистські, гомофобні й образливі для людей з інвалідністю висловлювання та поведінка проявами залякування?
7. Чи проводить школа чітку політику в цьому напрямі, чітко заявляючи про те, яка поведінка вважається залякуванням, а яка ні?
8. Чи розуміють працівники школи, батьки й учні політику школи в цьому напрямі? Чи викладена вона письмово, зрозумілою для всіх мовою?
9. Чи є у школі працівники чоловічої та жіночої статі, до яких учні можуть звертатись по допомогу у випадках, якщо їх залякують і переслідують?
10. Чи є у школі або поза її межами працівники, до яких можуть звернутись педагоги та персонал школи, якщо вони піддалися залякуванню та психологічному терору?
11. Чи залучені самі учні в діяльність школи із профілактики та зменшення кількості випадків залякування й переслідування?
12. Чи ведуться у школі записи про подібні інциденти?
13. Чи скорочується у школі кількість випадків залякування та переслідування?

Додаткові запитання:

•

В-1. Управління процесом навчання**Індикатори:****В-1.1. Навчальний процес планується з урахуванням освітніх потреб усіх учнів.**

1. Чи спрямований навчальний процес на те, щоб навчити дитину, а не на те, щоб формально слідувати навчальному плану?
2. Чи відображає навчальний матеріал, що використовується на уроках, походження, досвід та інтереси всіх учнів класу?
3. Чи часто уроки починаються з обміну досвідом, який можна в подальшому використовувати на уроках в різні способи?
4. Чи відповідають уроки інтересам і хлопчиків, і дівчаток?
5. Чи сприяють уроки продовженню освіти всіх учнів?
6. Чи допомагають уроки сприймати навчання як цілісний процес, а не як фрагментарне виконання окремих завдань?
7. Чи доступні у школі перекладачі для учнів з порушенням слуху й тих учнів, для яких мова викладання не є рідною?
8. Чи прагне школа у процесі планування уроків мінімізувати бар'єри на шляху навчання й повноцінної участі, з якими стикаються конкретні учні?
9. Чи є в учнів на уроках можливість працювати в парах, групами, а також індивідуально і всім класом?
10. 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?
11. Чи можуть учні відвідувати уроки, наприклад, фізкультури або природознавства, в одязі, відповідному їх релігійним віруванням?
12. Чи адаптований навчальний план для тих дітей, які насторожено ставляться до відвідин уроків, наприклад, музики й мистецтва, у зв'язку з релігійними віруваннями, прийнятими в їхніх сім'ях?
13. Чи адаптовано, якщо це необхідно, зміст занять для учнів з фізичними або сенсорними порушеннями здоров'я так, щоб вони теж могли вивчати фізичну культуру, або деякі теми з фізики, наприклад, про природу світла або звуку?
14. Чи розуміють працівники школи, що деяким учням з порушеннями здоров'я необхідний додатковий час, щоби скористатись допоміжним обладнанням?

Додаткові запитання:

•

В-1. Управління процесом навчання

Індикатори:

В-1.2. На уроках заохочується участь кожного учня.

1. Чи прагнуть учителі до участі у своїх уроках кожного учня?
2. Чи робляться спроби розглянути навчання й підтримку з точки зору самих учнів?
3. Чи ґрунтуються уроки на відмінностях у знаннях і досвіді учнів?
4. Чи приділяється на уроках увага не тільки інтелектуальним, а й емоційним аспектам розвитку?
5. Чи викликають уроки в учнів відчуття радості від навчання?
6. Чи пояснюються під час уроків 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 уроки на мовному досвіді учнів, отриманому, зокрема, поза межами школи?
9. Чи заохочується на уроках діалог між учнями й учителями школи, між самими учнями?
10. Чи розвивають уроки мовні навички, необхідні для роздумів і дискусій про навчальний матеріал, що вивчається?
11. Чи є в учнів, які навчаються нерідною мовою, можливість писати та розмовляти рідною?
12. Чи заохочується розвиток навичок перекладу з рідної мови на ту, якою навчають у школі?
13. Чи залучаються на уроках інші дорослі, щоби показати, як планування й навчання можуть підвищити рівень повноцінної участі всіх учнів в освітньому процесі?
14. Чи розуміють працівники школи, які фізичні зусилля повинні робити діти з деякими порушеннями здоров'я та хронічними захворюваннями, і яку втому ці зусилля викликають у дітей?
15. Чи розуміють працівники школи, яких розумових зусиль варті читання по губах і використання пристосувань для покращення зору?

Додаткові запитання:

•

В-1. Управління процесом навчання

Індикатори: **В-1.3. Уроки допомагають розвинути в учнів розуміння відмінностей.**

1. Чи заохочується серед учнів вивчення на уроках 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 уроках разом з однолітком, у якого інше походження, національність, стан здоров'я або стать?
4. Чи демонструють учителі повагу до альтернативних думок під час дискусій на уроках?
5. Чи допомагає навчання учням зрозуміти відмінності в походженні, культурі, національності, статі, інвалідності, релігії?
6. Чи є в навчальному плані можливість формувати в учнів історичне розуміння процесів пригноблення певних соціальних груп?
7. Чи вчать учнів піддавати сумнівам стереотипи, які зустрічаються при обговоренні певних матеріалів або виявляються під час дискусій?

Додаткові запитання:

-
-
-

В-1. Управління процесом навчання**Індикатори: В-1.4. Учні беруть активну участь у навчанні.**

1. Чи дається учням можливість нести відповідальність за своє навчання?
2. Чи пояснюють учителі учням мету та/або тему уроку?
3. Чи сприяють середовище у класі, стенди та інші ресурси самостійному навчанню учнів?
4. Чи допомагає підтримка, що надається у школі, продовжувати учням навчання, використовуючи вже отримані навички та досвід?
5. Чи вчать школярів 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 учителі завдань, що мають на меті лише механічне переписування?
9. Чи вчать школярів того, як треба представляти свою роботу в усній, письмовій та інших формах; при роботі індивідуально або у групі?
10. Чи заохочується в учнів прагнення до написання оглядів 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 та використовуються на уроках знання, досвід і навички, отримані учнями самостійно?

Додаткові запитання:

-

В-1. Управління процесом навчання**Індикатори: В-1.5 Учні вчать разом і допомагають один одному.**

1. Чи вважають учні отримання й надання допомоги під час уроків природним процесом?
2. Чи існують правила як для учнів, так і для працівників школи, згідно з якими вони виступають, слухають, вимагають уточнень на уроках?
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 серед усіх 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 класі збуджений, чи стараються учні його заспокоїти, а не дратувати ще більше?
8. Чи є в учнів розуміння, що увага необхідна кожній дитині у класі?
9. Чи несуть учні відповідальність за надання на уроках допомоги товаришам, які мають труднощі?
10. Чи залучені учні в оцінювання досягнень один одного?
11. Чи допомагають учні один одному в досягненні освітніх цілей?

Додаткові запитання:

-
-
-

В-1. Управління процесом навчання**Індикатори: В-1.6. Оцінювання допомагає покращити досягнення всіх учнів.**

1. Чи всі вчителі школи залучені до оцінки навчальних результатів?
2. Чи несуть учителі відповідальність за розвиток і досягнення всіх учнів у класі?
3. Чи залучені учні до оцінювання та обговорення власних успіхів і досягнень?
4. Чи залучені у процес оцінювання батьки/опікуни?
5. Чи фіксуються у шкільних документах усі навички, знання й досвід учнів, такі як знання додаткових мов, різних способів спілкування, хобі, інтереси та досвід роботи?
6. Чи заснована оцінка на ретельному 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 освіти?
9. Чи веде оцінка до змін у навчальних планах і методиці викладання?
10. Чи практикуються різні способи проведення оцінки, що враховують різницю в характерах, інтересах і навичках учнів?
11. Чи є в учителя можливість провести оцінювання співпраці з іншими вчителями школи?
12. Чи розуміють учні, для чого їх оцінюють?
13. Чи чесно повідомляють учням про наслідки оцінки, наприклад, що результатом може бути перехід учня на інший рівень проведення іспитів?
14. Чи існує зворотний зв'язок з учнями, що інформує їх про те, що вони вже вивчили і що вивчатимуть далі?
15. Чи проводиться моніторинг досягнень різних груп школярів (хлопчики, дівчатка, національні меншини, учні з порушеннями здоров'я), щоб виявити та вирішити можливі проблеми?

Додаткові запитання:

-

В-1. Управління процесом навчання

Індикатори: В-1.7. Дисципліна у класі будується на взаємній повазі.

1. Чи заохочується у школі розвиток самодисципліни як підхід до формування в учнів дисципліни?
2. Чи надають працівники школи один одному взаємну підтримку в тому, щоби бути в роботі позитивними та наполегливими, але без агресії?
3. Чи діляться працівники школи своїми думками і чи об'єднують свої знання про те, як боротися з неприязним ставленням до школи та поганою поведінкою деяких учнів?
4. Чи зрозумілі й послідовні правила поведінки на уроці?
5. Чи залучені учні до вирішення проблем, що виникають у класі?
6. Чи беруть учні участь у складанні правил поведінки на уроці?
7. Чи питають в учнів, як покращити атмосферу на уроках?
8. Чи питають їх 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 кілька вчителів, чи ділять вони відповідальність за плавний перебіг уроку?
11. Чи існують у школі чіткі процедури, які використовуються у відповідь на зухвалу поведінку, зрозумілі й учням, і вчителям школи?
12. Чи є розуміння у працівників школи та учнів, що несправедливо, коли вчителі більше уваги приділяють хлопчикам, ніж дівчаткам?

Додаткові запитання:

-
-
-

В-1. Управління процесом навчання

Індикатори: **В-1.8. Учителі розробляють навчальні плани, викладають і проводять оцінку співпраці один з одним.**

1. Чи діляться вчителі один з одним планами уроків і варіантами домашніх завдань?
2. Чи плануються уроки так, щоби повністю включити всіх присутніх на уроці дорослих?
3. Чи проводять учителі спільне викладання?
4. Чи використовується спільне викладання для того, щоб виробити загальну думку про навчання класу?
5. Чи вітають учителі коментарі колег, наприклад, про доступність термінології та ступінь участі учнів в уроці?
6. Чи змінюють учителі методику викладання після установа зворотного зв'язку з колегами?
7. Чи обмінюються вчителі та інші працівники школи досвідом своєї роботи з окремими учнями, групами і класом у цілому?
8. Чи є співпраця вчителів та інших фахівців школи прикладом для учнів?
9. Чи об'єднують учителі свої зусилля в тих випадках, коли з'являється уповільнення прогресу в навчанні якої-небудь дитини або групи дітей?
10. Чи розподіляється серед працівників школи відповідальність за те, щоб забезпечити повноцінну участь усіх учнів у навчанні та шкільному житті?

Додаткові запитання:

-
-
-

В-1. Управління процесом навчання

Індикатори: **В-1.9. Асистенти вчителів надають підтримку навчанню й повноцінній участі всіх учнів у шкільному житті.**

1. Чи залучаються асистенти до розробки й оцінки навчальних планів?
2. Чи прикріплюють асистентів до часу вивчення певних розділів навчального плану, а не до окремих учнів?
3. Чи стурбовані асистенти тим, як підвищити рівень залучення всіх учнів у навчання та шкільне життя?
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 стосунки учнів з однолітками?
7. Чи організований простір у класах так, щоб асистенти могли працювати як із групами, так і з окремими дітьми?
8. Чи цікавляться думкою асистентів про їх роботу?
9. Чи є у школі розуміння, що деяким учням з порушеннями здоров'я необхідний 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 існує у школі 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:

-

В-1. Управління процесом навчання

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

1. Чи завжди в домашнього завдання є чітка педагогічна мета?
2. Чи пов'язані домашні завдання з навичками та знаннями всіх учнів класу?
3. Чи є в учнів можливість виконувати домашню роботу кількома способами?
4. Чи розвивають домашні завдання знання й навички учнів?
5. Чи діляться вчителі з колегами тим, як можна зробити домашнє завдання кориснішим для учнів?
6. Чи можуть учні уточнити вимоги до виконання домашнього завдання до кінця уроку?
7. Чи змінюється домашнє завдання, якщо з'ясується, що воно не має сенсу або не підходить деяким учням?
8. Чи можна виконувати домашнє завдання у школі, під час обідньої перерви або після уроків?
9. Чи інтегровані домашні завдання в навчальний план?
10. Чи заохочують учнів до самостійного вивчення отриманого ними домашнього завдання?
11. Чи впевнені вчителі, складаючи домашні завдання, у тому, що учні можуть з ними впоратись без допомоги батьків?
12. Чи є в учнів можливість виконувати домашнє завдання разом з однолітками?
13. Чи є в учнів можливість вибору домашнього завдання так, аби вони могли співвіднести його із власними знаннями та інтересами?
14. Чи може домашнє завдання використовуватись як засіб підтримки особливого інтересу учня до якої-небудь навчальної теми (у певний період часу)?

Додаткові запитання:

•

В-1. Управління процесом навчання**Індикатори: В-1.11. Усі учні беруть участь у позакласних і позашкільних заходах.**

1. Чи всі учні можуть знайти у школі справу, якою їм цікаво займатись?
2. Чи надається учням, які живуть далеко від школи, транспорт, щоб вони могли затриматись після уроків і взяти участь у позашкільних заходах?
3. Чи всіх учнів школи запрошують взяти участь у музичних, театральних постановках і додаткових заняттях фізкультурою?
4. Чи можуть хлопчики та дівчатка бути частиною групи, що складається з учнів однієї статі, у тих видах позашкільної діяльності, де одна зі статей, як правило, домінує, наприклад, комп'ютерний або шаховий клуб, хор?
5. Чи є у школярів можливість брати участь у позашкільній діяльності груп, що складаються з учнів однієї статі, якщо участь у змішаних групах заборонена їм з культурних, релігійних або інших причин?
6. Чи застерігають дітей від використання шкільних ігрових майданчиків, наприклад, для гри у футбол, тільки однією постійною групою учнів?
7. Чи вчать дітей рухливих ігор, в яких можуть брати участь учні з різним рівнем рухових навичок?
8. Чи відображає склад команди учнів, які представляють свої класи на позашкільних заходах і змаганнях, усю різноманітність учнів школи?
9. Чи відображає вибір учнів, які представляють школу на позашкільних заходах, конкурсах і змаганнях, різноманітність учнів у школі?
10. Чи є шкільні поїздки (включаючи зарубіжні) доступними для всіх незалежно від успішності й порушень здоров'я?
11. Чи в усіх учнів є можливість брати участь у позашкільній діяльності?
12. Чи всі учні можуть займатися суспільно-корисною працею?
13. Чи заохочують учнів спортивні ігри й уроки фізкультури, що проводяться у школі, до регулярних занять спортом?
14. Чи проводяться під час спортивних змагань заходи, в яких можуть брати участь усі учні незалежно від спортивних навичок або стану здоров'я?

Додаткові запитання:

•

В-2. Мобілізація ресурсів

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

1. Чи заохочується на уроках 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 уроках 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 школи беруть участь у допомозі невстигаючим учням?
6. Чи вважається, що кожний, незалежно від успішності та стану здоров'я, робить цінний внесок у навчання?
7. Чи використовується різноманітність рідних 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:

-
-
-

В-2. Мобілізація ресурсів**Індикатори: В-2.2. Досвід учителів використовується повністю.**

1. Чи виявлені всі навички та знання, якими володіють працівники школи, окрім тих, що наведені в посадовій інструкції?
2. Чи заохочується обмін знаннями та досвідом між колегами?
3. Чи заохочується розширення знань і досвіду працівників школи?
4. Чи використовується різноманітність мов, якими розмовляють працівники школи, як ресурс?
5. Чи пропонують працівники школи, які володіють певними знаннями та досвідом, свою допомогу іншим?
6. Чи використовуються у школі при розробці навчального плану й у викладанні культурні та інші відмінності між працівниками школи?
7. Чи є у працівників школи як формальні, так і неформальні можливості скористатись досвідом один одного для вирішення питань, що стосуються тих чи інших учнів?
8. Чи озвучують працівники школи свої різні точки зору про деяких учнів?
9. Чи вивчають працівники школи досвід роботи інших шкіл?
10. Чи запрошуються працівники місцевих спеціальних шкіл на зустрічі, щоби поділитись досвідом?

Додаткові запитання:

-
-
-

В-2. Мобілізація ресурсів

Індикатори: **В-2.3. Працівники школи знаходять додаткові ресурси для навчання й повноцінної участі всіх учнів у шкільному житті.**

1. Чи знаходять учителі загальні доступні ресурси, щоби підтримати навчання й повноцінну участь у шкільному житті всіх учнів школи?
2. Чи всім працівникам школи відомо, які ресурси є у школі для підтримки навчання й повноцінної участі учнів у шкільному житті?
3. Чи є бібліотека ресурсом підтримки при самостійному навчанні?
4. Чи організована робота в бібліотеці так, щоб вона підтримувала навчання всіх учнів школи?
5. Чи є в бібліотеці широкий вибір художньої та навчальної літератури для всіх учнів школи й на всіх тих мовах, 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 у школі 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 школи електронну пошту й Інтернет?
11. Чи в усіх учнів є можливість спілкуватися з іншими людьми письмово, по телефону або по електронній пошті?
12. Чи ефективно використовується учнями Інтернет при виконанні завдань у школі 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:

•

В-2. Мобілізація ресурсів

Індикатори: **В-2.4. Ресурси місцевої громади відомі й залучаються до роботи школи.**

1. Чи існує регулярно оновлюваний список тих ресурсів місцевої громади, який можна використовувати в навчальному процесі? У цей список можна включити: музеї, художні галереї, релігійні центри й церкви, міські, районні й регіональні органи влади, місцеві фірми, лікарні, будинки для людей похилого віку, міліцейські відділки, 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. Чи можуть представники громадських організацій, лідери національної діаспори, політики теж розглядатись як ресурс місцевої громади?
2. Чи роблять члени місцевої громади внесок у розробку навчального плану школи?
3. Чи використовується допомога батьків/опікунів та інших представників громадськості під час уроків?
4. Чи залучаються дорослі люди з інвалідністю до надання підтримки учням школи?
5. Чи часто люди, які працюють поблизу від школи, стають наставниками для учнів, які мають низьку успішність?
6. Чи використовуються ресурси, доступні деяким сім'ям, наприклад, довідники, для того, щоб учити та підтримувати всіх учнів?

Додаткові запитання:

-
-
-

В-2. Мобілізація ресурсів

Індикатори: **В-2.5. Шкільні ресурси розподіляються справедливо та сприяють інклюзії.**

1. Чи розподіляються ресурси школи на справедливій основі?
2. Чи є чіткими та зрозумілими критерії виділення шкільних ресурсів для підтримки учнів залежно від їх успішності та віку?
3. Чи використовуються ресурси школи для того, щоб заохочувати самостійне навчання учнів?
4. Чи знають працівники школи про ті ресурси, які були виділені для підтримки учнів з особливими освітніми потребами?
5. Чи використовуються ці ресурси для того, щоби покращити здатність школи відповідати різноманітності потреб усіх учнів?
6. Чи використовуються ресурси школи 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, усіх учнів?

Додаткові запитання:

-
-
-

Частина 4.

Матеріали для проведення анкетування про інклюзивний розвиток ЗНЗ

Для обґрунтування пріоритетів і розробки плану інклюзивного розвитку ЗНЗ 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 ЗНЗ

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

- | | |
|---|---|
| <input type="checkbox"/> педагог | <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 розділах відзначте один або два найбільш важливих, на ваш погляд, пріоритетних напрямів розвитку навчального закладу. Для опису вибраних вами розділів і підтвердження вашої точки зору можна використовувати індикатори чи набір індикаторів, запитання або набір запитань, або щось, що не відмічено в матеріалах посібника. Можна також розглянути, яким чином зміни в розділах одного напрямку призведуть до змін в інших аспектах.

Напрямок А. РОЗВИТОК ОРГАНІЗАЦІЙНОЇ КУЛЬТУРИ	
Створення спільноти	Розвиток інклюзивних цінностей
Напрямок Б. РОЗВИТОК ОСВІТНЬОЇ ПОЛІТИКИ	
Розвиток ЗНЗ для всіх	Організація підтримки різноманітності
Напрямок В. ЗАПРОВАДЖЕННЯ ІНКЛЮЗИВНОЇ ПРАКТИКИ	
Управління процесом навчання	Мобілізація ресурсів

Дякуємо за ваші відповіді!

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

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

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

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

Напрямок А. Розвиток організаційної культури	1	2	3	4
А-1. Створення спільноти				
А-1.1. Кожний відчуває, що йому у школі раді та ставляться доброзичливо				
А-1.2. Учні допомагають один одному				
А-1.3. Працівники школи працюють у партнерстві один з одним				
А-1.4. Учні й учителі ставляться один до одного з повагою				
А-1.5. Педагоги та батьки/опікуни співпрацюють один з одним				
А-1.6. Педагоги та представники керівних органів співпрацюють				
А-1.7. Місцева громада залучена до роботи з навчальним закладом				
А-2. Розвиток інклюзивних цінностей				
А-2.1. Від усіх учнів школи очікують максимально високих індивідуальних досягнень				
А-2.2. Працівники школи, керівні органи, учні та батьки розділяють ідеологію інклюзії				
А-2.3. Усіх дітей цінують однаково				
А-2.4. Учителі й учні ставляться один до одного з повагою, а не просто виконують свої функції				
А-2.5. Учителі прагнуть подолати бар'єри на шляху навчання й повноцінної участі всіх учнів у всіх аспектах шкільного життя				
А-2.6. Школа прагне мінімізувати всі види дискримінації				
НАПРЯМ Б. Розробка інклюзивної політики	1	2	3	4
Б-1. Розвиток школи для всіх				
Б-1.1. Призначення працівників школи та їх посадове підвищення є справедливий і здійснюються на справедливій основі				
Б-1.2. Усім новим працівникам школи допомагають адаптуватись у колективі школи				
Б-1.3. Навчальний заклад прагне до того, щоб у ній учились усі діти, які живуть у даному мікрорайоні				
Б-1.4. Навчальний заклад доступний для всіх людей				
Б-1.5. Усім новим учням допомагають адаптуватись у навчальному закладі				
Б-1.6. Розподіл учнів по класах і групах навчання відбувається так, що цінується кожний учень				
Б-2. Організація підтримки різноманітності				
Б-2.1. Усі види підтримки, що надаються навчальним закладом, координуються				
Б-2.2. Підвищення професійної кваліфікації співробітників допомагає їм краще реагувати на різноманітні потреби дітей				

Б-2.3. Політика навчального закладу для дітей з особливими освітніми потребами інклюзивна				
Б-2.4. Подолання бар'єрів на шляху навчання й повноцінної участі регулюється низкою нормативних документів, розроблених на виконання національних програм і з урахуванням міжнародних договорів у сфері прав людини				
Б-2.5. Результатами підтримки учнів, рідна мова яких є відмінною від державної, користуються всі учні навчального закладу				
Б-2.6. Політика проведення позашкільних занять і підтримки дітей з порушеннями в поведінці тісно пов'язана з розробкою навчальних планів і заходами з підтримки навчання				
Б-2.7. Знижені бар'єри, що заважають відвідуванню учнями навчального закладу				
Б-2.8. Випадки неухважного й нешанобливого ставлення до дітей з боку однолітків і дорослих мінімізовано				
НАПРЯМ В. Запровадження інклюзивної політики	1	2	3	4
В-1. Управління процесом навчання				
В1-1. Навчальний процес планується з урахуванням освітніх потреб усіх учнів				
В-1.2. На уроках заохочується участь кожного учня у процесі навчання				
В-1.3. Уроки допомагають розвинути в учнів розуміння відмінностей				
В-1.4. Учні беруть активну участь у навчанні				
В-1.5. Учні вчать разом і допомагають один одному				
В-1.6. Оцінювання допомагає покращити досягнення всіх учнів				
В-1.7. Дисципліна у класі будується на взаємній повазі				
В-1.8. Учителі розробляють навчальні плани, викладають й оцінюють успіхи у співпраці один з одним				
В-1.9. Асистенти вчителів надають підтримку навчанню й повноцінній участі всіх учнів у шкільному житті				
В-1.10. Домашні завдання спрямовані на навчання всіх учнів				
В-1.11. Усі учні беруть участь у позакласних і позашкільних заходах				
В-2. Мобілізація ресурсів				
В-2.1. Відмінності між учнями — це ресурс, який використовується у процесі навчання				
В-2.2. Досвід учителів використовується повністю				
В-2.3. Працівники школи знаходять додаткові ресурси для навчання й повноцінної участі всіх учнів у шкільному житті				
В-2.4. Ресурси місцевої громади відомі й залучаються до роботи школи				

Пріоритетні напрями розвитку:

1. _____
2. _____
3. _____

Дякуємо за ваші відповіді!

Адаптовані індикатори (учні та батьки)

Будь ласка, укажіть, хто ви:

 учень мати/батько

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

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

Культура	1	2	3	4
1. У школі до всіх ставляться доброзичливо				
2. Учні допомагають один одному				
3. Працівники школи працюють у партнерстві один з одним				
4. Учні й учителі школи ставляться один до одного з повагою				
5. Батьки відчувають, що вони залучені до шкільного життя				
6. Співпраця батьків і представників керівних організацій відбувається успішно				
7. Учителі не виокремлюють групи учнів і не протиставляють їх іншим				
8. Учителі намагаються допомогти кожному досягнути найкращих результатів				
9. Учителі вважають, що всі учні однаково важливі				
Політика				
10. Дітям і молоді з інвалідністю легко відвідувати школу				
11. Тим, хто приходить у школу вперше, допомагають улаштуватися й адаптуватися				
12. Учителям подобається вести будь-які уроки				
13. Учителі прагнуть вирішити проблеми з поведінкою, не бажаючи при цьому, аби діти покинули школу				
14. Учителі працюють над тим, щоби школа стала тим місцем, куди хотілось би ходити				
15. Робиться все можливе, щоб не було бійок, образ і залякувань				
Практика				
16. Учителі прагнуть, щоб уроки були зрозумілі всім				
17. Учнів учать поваги до тих, у кого інше походження				
18. Учні зазвичай знають, про що буде йтись на наступному уроці				
19. Під час уроків учителі хочуть, щоб учні допомагали один одному				
20. Зазвичай під час уроків учні та вчителі добре ставляться один до одного				
21. Учителі допомагають усім, у кого труднощі з навчанням				
22. Асистенти педагогів працюють з кожним, хто потребує допомоги				
23. Домашні завдання зрозумілі й допомагають у навчанні				
24. У позакласний час проводяться заходи, цікаві всім				

Які три речі ви би змінили у школі:

1. _____
2. _____
3. _____

Дякуємо за ваші відповіді!

Початкова школа

 Я дівчина Я хлопець

Я навчаюсь у _____ класі

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

1. Повністю згоден.
2. Швидше згоден.
3. Не згоден.

	1	2	3
1. Іноді я виконую завдання у класі разом із другом/подругою			
2. Іноді клас ділять на групи для виконання завдань			
3. Я допомагаю друзям, коли в них нічого не виходить			
4. Друзі допомагають мені, коли щось не виходить у мене			
5. Мої роботи вивішують на стендах, щоб їх було всім видно			
6. Учителю подобається слухати, коли я розповідаю те, про що думаю			
7. Учитель допомагає мені із завданнями			
8. Мені подобається допомагати вчителю, коли йому треба щось зробити			
9. Я думаю, що правила поведінки на уроках справедливі			
10. Деякі діти в моєму класі обзиваються			
11. Іноді мене лякають/ображають на шкільному ігровому майданчику			
12. Якщо мені погано у школі, я можу попросити дорослого про допомогу			
13. Якщо діти у класі сваряться, учитель може їх справедливо розсудити			
14. Мені здається, що якщо поставити цілі, то моя успішність покращиться			
15. Іноді вчитель дозволяє мені самому вирішити, що робити			
16. Якщо я виконав роботу, то почуваю себе добре			
17. Якщо задано домашнє завдання, то зазвичай я розумію, що треба зробити			
18. Учителю подобається, коли я розповідаю про те, що роблю вдома			
19. Мої батьки вважають, що я вчусь у хорошій школі			
20. Якщо я пропустив заняття у школі, то вчитель цікавиться, що сталося.			

Три речі, які мені подобаються у школі:

1. _____
2. _____
3. _____

Три речі, які мені не подобаються у школі:

1. _____
2. _____
3. _____

Дякуємо за ваші відповіді!

Середня школа

 Я дівчина Я хлопець

Я навчаюсь у _____ класі

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

1. Повністю згоден.
2. Швидше згоден.
3. Не згоден.

	1	2	3
1. Під час уроків ми часто працюємо в парах або групах			
2. Мені в основному подобаються ті уроки, які проводять у школі			
3. Якщо я не справляюся із завданням, то прошу допомоги в учителів			
4. У школі я дізнаюсь багато нового			
5. Друзі допомагають мені, коли в мене нічого не виходить			
6. Присутність асистента на деяких уроках допомагає мені вчитись			
7. Під час уроків учителі готові вислухати мою думку			
8. Учителі не сердяться, якщо бачать, що я помиляюсь, але стараюся при цьому			
9. Мої роботи вивішуються на стендах у школі			
10. Співробітники школи дружньо налаштовані по відношенню до учнів			
11. Я думаю, що вчителі чинять справедливо, коли карають учнів			
12. Учителі хвалять учнів справедливо			
13. Мені здається, що деякі учні подобаються вчителям більше, ніж інші			
14. Коли задають домашні завдання, я розумію, що треба робити			
15. Зазвичай я виконую всі домашні завдання			
16. Мені, як правило, подобається бути у школі			
17. Я хотів піти саме в цю школу після початкової школи			
18. Я думаю, що це краща школа в районі			
19. Мої батьки вважають, що ця школа хороша			
20. Добре, що у школі вчать діти з різним походженням			
21. До учнів з інвалідністю у школі ставляться з повагою			
22. Кожний, хто живе поруч, може відвідувати цю школу			
23. Якщо погано поводишся, тебе відправлять додому			
24. Відправляти неслухняних учнів додому правильно			
25. У мене у школі є хороші друзі			
26. Я боюся, що мене у школі обзиватимуть			
27. Я боюся, що мене у школі битимуть і залякуватимуть			
28. Якщо мене поб'ють, я розповім учителю			
29. Під час перерви на обід я іноді відвідую заняття у шкільних клубах і гуртках або займаюся спортом			
30. Після уроків я іноді відвідую заняття у шкільних клубах і гуртках або займаюся спортом			
31. У школі 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 сталося			

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

1. _____
2. _____
3. _____

Батьки/опікуни учнів середньої школи

Укажіть, будь ласка, вік вашої дитини: _____

Поставте позначку у клітинці, наскільки ви згодні з такими твердженнями:

1. Повністю згоден.
2. Швидше згоден.
3. Не згоден.

	1	2	3
1. Я відразу вирішив, що мої діти вчитимуться в цій школі			
2. Мої діти хотіли піти вчитись у цю школу			
3. Мені надали повну інформацію про школу, коли я вперше її відвідав			
4. Щоквартальні інформаційні бюлетені повідомляють мені про зміни у школі			
5. Мені здається, що школа належним чином інформує мене про успішність моєї дитини			
6. Я вважаю, що співробітники школи дружньо налаштовані по відношенню до батьків			
7. Я знаю, до кого звернутись у школі, якщо в мене є запитання про успішність моєї дитини			
8. Якщо розповідаю співробітникам про свій неспокій, то впевнений, що мої слова приймуть до уваги			
9. Школа надає чітку інформацію про те, як я можу допомогти дитині вдома			
10. Моїм дітям подобається ходити в цю школу			
11. Мені здається, що співробітники більш схильні допомагати окремим дітям			
12. Усі діти, які живуть поблизу від школи, можуть у ній учитись			
13. Усі сім'ї є однаково цінними для школи незалежно від їх походження			
14. Бійки між учнями, залякування й образи — це явна проблема школи			
15. Якщо учень поводить погано, то правильно, що його відправляють додому			
16. Якщо учень постійно погано поводить, його треба виключити зі школи			
17. Мої діти беруть участь у роботі шкільних гуртків та в інших заходах, що проводяться під час обідньої перерви			
18. Перед тим як щось змінити у школі, у батьків питають про їх думку			
19. Батьки, залучені у шкільне життя, більше цінуються співробітниками школи, ніж інші			
20. Співробітники цієї школи заохочують усіх учнів, а не тільки найбільш здатних, прагнути до успіху			

Дякуємо вам за те, що відповіли на наші запитання. Будь ласка, опишіть своїми словами, що, на ваш погляд, треба зробити, щоби школа стала більш підходящим місцем для ваших дітей.

Дякуємо за ваші відповіді!

Асистенти педагогічних працівників — однією з передумов забезпечення якісної освіти для всіх учнів 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 ЗНЗ.

Демонізація — це такий прийом, коли про будь-яку людину повідомляють виключно негативну інформацію, тобто її фільтрують таким чином, щоби представити в найбільш не вигідному вигляді.

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 дій⁷, затверджених ООН у червні 1994 р., інклюзивний навчальний заклад — це заклад, який «забезпечує якісну освіту для усіх учнів, у тому числі й учнів з важкими порушеннями розвитку», забезпечуючи при цьому «необхідну додаткову підтримку» для цих учнів.

Інклюзивна освіта — відповідно до Саламанкської декларації та Рамок дій, затверджених ООН у червні 1994 р., «освітні системи й 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».

Мова — відповідно до Конвенції ООН про права інвалідів включає мовленнєві й жестові мови та інші форми не мовленнєвих мов.

Ратифікація — затвердження вищим органом державної влади міжнародного договору. Ратифікація Україною Конвенції ООН про права

⁷ 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.

інвалідів і Факультативного протоколу до неї⁸ 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 невиправданими, 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 інтєресів. Воно відноситься до сфери регулювання соціально-трудова відносин. У загальному плані — це спільна діяльність уряду, підприємців і профспілок, яка спрямована на узгодження інтєресів і вирішення проблем, насамперед у соціальной та виробничій діяльності ПТНЗ. Нині соціальне партнерство — один з найважливіших аспектів організації соціального 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 дизайн предметів, обстановки, програм і послуг, покликаний 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.

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

Список рекомендованої літератури

1. Бут Т. И. Политика включения и исключения в Англии: в чьих руках сосредоточен контроль / Социальная эксклюзия в образовании. — М., 2003.
2. Даниелс Е., Стаффорд К. Залучення дітей з особливими потребами до загальноосвітніх класів. — Львів: Т-во «Надія», 2000.
3. Діти з особливими потребами у загальноосвітньому просторі: початкова ланка (під ред. В. І. Бондаря, В. В. Засенка). — К.: 2004.
4. Дятленко Н., Софій Н., Кавун Ю. Оцінка впливу інклюзивної моделі освіти на учасників проекту. — К.: Всеукраїнський фонд «Крок за кроком», 2005.
5. Єфімова С. М. Вивчення стану готовності педагога до інтегрованого навчання дітей з особливими потребами в умовах загальноосвітнього навчального закладу // Наук. записки Інституту психології АПН України ім. Г. С. Костюка. — Вип. 26. — К., 2005.
6. Засенко В. В. Інтеграція осіб з порушеннями слуху: проблеми, пошуки, перспективи / Крок до компетентності та інтеграції в суспільство. Наук.-метод. зб. — К.: Контекст, 2000.
7. Засенко В. В. Рівний доступ до якісної освіти дітей з особливими потребами / Кроки до демократичної освіти: Журнал Всеукраїнського фонду «Крок за кроком», лютий, 2002.
8. Засенко В. В. Сучасні проблеми теорії і практики навчання дітей з особливими потребами / Сучасні тенденції розвитку спеціальної освіти (українсько-канадський досвід) = Modern trends in special education development (Canada-Ukraine experience): Матеріали Міжнародної конференції, Київ, 25-26 травня 2004 р. / Під ред. В. І. Бондаря, Р. Петришина. — К.: Наук. світ, 2004.
9. Инклюзивное образование. Политика, содержание и сравнительные перспективы / Под ред. Ф. Армстронга, Д. Армстронга, Л. Бартона. — Лондон. 2000.
10. Колупаєва А. А. Інклюзивна освіта: реалії та перспективи: Монографія. — К.: «Самміт-Книга», 2009.
11. Кравченко Р. І., Бастун М. А., Майорова Н. В. Гуртом проти біди. — К.: Благод. тов. «Джерела», 2003.
12. Кроки до компетентності та інтеграції в суспільство: науково-методична збірка. — К.: Контекст, 2000.
13. Саламанкская декларация. Рамки действий по образованию лиц с особенными потребностями, приняты Всемирной конференцией по образованию лиц с особенными потребностями: доступ и качество. Саламанка, Испания, 7-10 июня 1994 г. — К., 2000.
14. Сейфер С., Бауман М. Індивідуалізація навчання дітей молодшого шкільного віку. — К.: Всеукраїнський фонд «Крок за кроком», 2000.
15. 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.
16. Inclusive Education. An overview of international experiences and approaches. Dark and Light Blind Care Foundation, Veenendaal, Netherlands. — 2008.
17. 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.
18. Index for inclusion. Developing learning and participation in schools. Tony Booth and Mel Ainscow. Editing and production for CSIE Mark Vaughan. — 2002.
19. 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.
2. Дакарські рамки дій (Dakar Framework for Action, UNESCO, 2000), www.unesdoc.unesco.org.
3. Жомтєнська декларація (Education for All, Jomtien, 1990), www.unesco.org/education/efa/ed_for_all/background/jomtien_declaration.
4. Конвенція ООН про права інвалідів (UN Convention on the Rights of Persons with Disabilities, 2006), www.un.org/disabilities/convention/conventionfull.shtml.
5. Конвенція ООН про права дітей (UN Convention on the Rights of the Child, 1989), www2.ohchr.org/english/law/pdf/crc.pdf.
6. Конвенція ООН про захист прав та гідності осіб з інвалідністю (Comprehensive and Integral International Convention on the protection and Promotion of the Rights and Dignity of Persons with Disabilities, 2006), www.un.org/esa/socdev/enable/documents.
7. Освіта для всіх — ініціатива «Швидке простеження» (Education for All — Fast Track Initiative), www.education-fast-track.org/default.asp.
8. Стандартні правила забезпечення рівних можливостей для інвалідів (Standard Rules on the Equalization of Opportunities of Persons with Disabilities, UN, 1993), www.independentliving.org/standardrules.
9. Саламанкська декларація та Рамки дій (Salamanca Statement and Framework for Action, UNESCO, 1994), www.unesdocunesco.org.
10. Akfuvfycmri iyiwifnbdb (Flagship Initiatives? 2000)? www.unesco.org/education/efa/know/sharing/flagship_initiatives/disability_last_version.shtml.
11. Цілі розвитку тисячоліття (The Millennium Development Goals, 2007), www.mdgs.un.org.

Навчально-методичний посібник

Індекс інклюзії: загальноосвітній навчальний заклад

Упорядники:

Патрикеева Олена Олександрівна
Софій Наталія Зіновіївна
Луценко Інна Василівна
Василяшко Ірина Павлівна

За загальною редакцією Шинкаренко Віри Іванівни, начальника відділу інклюзивної освіти та інтернатних закладів департаменту загальної середньої та дошкільної освіти Міністерства освіти і науки, молоді та спорту України

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 60x84/8.Папір офсетний. Друк офсетний.
Гарнітура OfficinaSansC.
Наклад 500.

Зам. № 15/12-2

Видавничий дім «Плеяди»
Свідоцтво № ДК #3653

Друк: СПД Парашин І. С.