

# ЗМІСТ

<b>ВСТУП .....</b>	<b>4</b>
<b>ЧАСТИНА 1. Інклюзивний підхід до розвитку закладів мистецької освіти .....</b>	<b>7</b>
Ключові концепції .....	7
Бар'єри на шляху навчання та повноцінної участі в освітньому процесі .....	11
Моделі інвалідності .....	11
Ресурси, спрямовані на підтримку навчання та повноцінної участі учнів/студентів у житті закладу мистецької освіти .....	12
Підтримка різноманіття .....	13
Формування системи цінностей .....	13
<b>ЧАСТИНА 2. Самооцінювання та розроблення плану інклюзивного розвитку закладу мистецької освіти .....</b>	<b>15</b>
Як провести самооцінювання .....	15
Структура проведення оцінювання щодо створення та розвитку інклюзивного середовища .....	16
Інструменти проведення оцінювання щодо створення та розвитку інклюзивного середовища: індикатори та запитання .....	18
Створення плану інклюзивного розвитку .....	18
Підготовчий (перший) етап. Створення координаційної групи .....	19
Другий етап. Вивчення ситуації щодо реалізації інклюзивних підходів у діяльності закладу .....	21
Третій етап. Розробка плану інклюзивного розвитку закладу мистецької освіти .....	25
Четвертий етап. Впровадження пріоритетних напрямів плану інклюзивного розвитку закладу мистецької освіти (постійно) .....	25
П'ятий етап. Оцінка процесу впровадження розвитку інклюзивних підходів у діяльність закладу мистецької освіти (постійно) .....	26
<b>ЧАСТИНА 3. Матеріали для проведення оцінки інклюзивного розвитку: індикатори і запитання .....</b>	<b>28</b>
<b>ЧАСТИНА 4. Матеріали для проведення анкетування щодо інклюзивного розвитку .....</b>	<b>41</b>

# ВСТУП

Посібник «Індекс інклюзії: заклади мистецької освіти»<sup>1</sup> – це практичні настанови закладам мистецької освіти щодо впровадження інклюзивного навчання для всіх учасників освітнього процесу.

Мистецький заклад може використати матеріали посібника для того, щоб:

- застосувати підхід самоаналізу для оцінки своєї культури, політики, практики та виявлення перешкод для навчання і участі, які можуть виникнути в кожній з цих областей;
- визначити власні пріоритети для коригування та оцінки свого прогресу;
- використовувати Індекс як невід’ємну складову існуючої політики розвитку, заохочуючи постійний перегляд діяльності закладу мистецької освіти.

Індекс інклюзії базується на *соціально-правовій моделі інвалідності* та спирається на позитивні передові практики міжнародних і національних освітніх закладів, де був запроваджений Індекс інклюзії.

Посібник розглядає шляхи залучення в освітній процес усіх учнів/студентів, а не тільки учнів/студентів з інвалідністю та (або) особливими освітніми потребами. Тобто йдеться про необхідність впровадження у закладах мистецької освіти такої стратегії інклюзивної освіти, яка буде спрямована на постійну підтримку і розвиток всіх учнів/студентів та працівників закладу – учасників освітнього процесу. Отриманий у результаті впровадження Індeksu інклюзії документ сприятиме подоланню бар’єрів, що стоять на шляху здобуття якісної освіти усіма здобувачами.

На сьогодні Індекс інклюзії перекладений 32 мовами. Це, зокрема, англійська, арабська, іспанська, китайська, німецька, норвезька, португальська, російська, румунська, угорська, українська, фінська, французька, гінді, шведська.

Метою використання Індeksu інклюзії є покращення досягнень у всіх учнів/студентів завдяки інклюзивній практиці. Це відбувається через процес самооцінювання щодо трьох основних аспектів:

- **Культури** закладу мистецької освіти.
- Освітньої **політики** на рівні закладу.
- **Практики**.

Процес самооцінювання здійснюється відповідно до 26 критеріїв та 173 додаткових запитань.

Індекс інклюзії можна використовувати на постійній основі під час планування діяльності закладу мистецької освіти.

<sup>1</sup>Індекс інклюзії – далі Індекс.

### **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 осіб з інвалідністю, які мають значний досвід розвитку навчальних закладів у напрямі включення всіх дітей в освітній процес. Вона пройшла перевірку в шести середніх школах Англії й була опублікована в березні 2000 року Центром досліджень інклюзивної освіти (Centre for Studies on Inclusive Education), Велика Британія. 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.

Матеріали посібника адаптувались різними країнами під потреби навчальних закладів різного типу. *Як зазначається в посібнику, цінність представлених у ньому матеріалів полягає в тому, що кожний заклад адаптує їх відповідно до своїх умов.*

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. Впровадження Індексу інклюзії було підтримано у 2011 році в рамках реалізації канадсько-українських проектів «Інклюзивна освіта для дітей з особливими потребами в Україні» та «Децентралізація управління професійним навчанням в Україні», а також Міжнародним фондом «Відродження» та програмою «Раннє дитинство» Фонду відкритого суспільства (Лондон)<sup>2</sup>.

В даному посібнику Індекс інклюзії адаптований для закладів мистецької освіти.

<sup>2</sup>Індекс інклюзії: професійно-технічний навчальний заклад: Навчально-методичний посібник / Кол. упорядників: Пащенко О. В., Гриценко І. А., Софій Н. З., Найдю. М. – К., 2011.

## **Використання Посібника**

Посібник складається з чотирьох частин і його можна використовувати у різний спосіб.

Наприклад, у частині 2 описується лише один з таких способів, за яким процес включення ініціюється і реалізується самим закладом. Ця частина передбачає, що метою застосування матеріалів Посібника є поєднання описаних у ньому методів залучення всіх учнів/студентів у навчальний процес з уже існуючими методами та формами планування.

Можна:

- почати з меншого, просто використовуючи ті чи інші матеріали Посібника, щоб підвищити інформованість викладачів, працівників місцевих управлінь освіти, культури, батьків, представників громади щодо інклюзивних практик та підходів;

- спочатку відібрати для своєї практики такі компоненти Посібника, які мають відношення до покращення умов праці викладачів закладу і розвитку відповідних взаємовідносин, і лише потім розглядати навчання в цілому.

Посібник може використовуватися для розробки відповідних етапів індивідуальних і групових досліджень, що проводяться в закладах мистецької освіти.

# ЧАСТИНА 1.

## Інклюзивний підхід до розвитку закладів мистецької освіти

Ключовими концепціями забезпечення інклюзивного підходу щодо розвитку закладів мистецької освіти є «інклюзія», «інклюзивна освіта», «інклюзивність», «бар'єри на шляху участі у навчальному процесі», «ресурси, спрямовані на підтримку навчання та участі» і «підтримка різноманіття». Ці концепції є також основними термінами, що застосовуються під час планування інклюзивного освітнього середовища. Розглянемо їх.

### *Ключові концепції*

#### ➤ **Людська різноманітність**

Концепція різноманітності включає прийняття і повагу всього спектра людських характеристик, а також розуміння того, що кожна людина, родина, спільнота, соціальна група мають унікальність, яка відрізняє їх від інших. Ці відмінності можуть включати вік, етнічну приналежність, соціальний статус, стать, інвалідність, фізичні здібності, сексуальну орієнтацію, релігійний статус, гендерну ідентичність, освіту, місце проживання, мову, сімейний стан, досвід роботи та ін.

Повага до різноманітності покладена в основу багатьох міжнародних документів.

*Прийняття різноманітності:*

- Визнання того, що люди мають право відрізнятись від інших.
- Практика поваги до досвіду, який відрізняється від нашого власного.
- Визнання того, що особиста, культурна й інституційна дискримінація створює суттєві привілеї для одних, тим самим створюючи і зберігаючи невідгідне становище для інших, зокрема для тих, кого вважають «іншими, хто не вписується в усталені стандарти».
- Однакове ставлення до жінок та чоловіків.
- Недискримінація, повага до людської гідності.
- Вивчення власної поведінки та упереджень, щоб уникнути стереотипних реакцій.

#### ➤ **Інклюзія**

Існує безліч способів, як розглядати таку складну концепцію, як інклюзія. «Напрями», «розділи», «індикатори» та «запитання», які використовуються у Посібнику, дають можливість розглянути дану концепцію більш детально. Після використання цих матеріалів багато хто виявить, що концепція інклюзії стає для них все більш зрозумілою.



ЮНЕСКО розглядає інклюзію як «динамічний підхід позитивного реагування на різноманітність учнів та розгляд індивідуальних відмінностей не як проблеми, а як можливість для збагачення навчання. Рух до інклюзії — це не просто технічні чи організаційні зміни, а рух із чіткою філософією. Для того щоб інклюзія була ефективною, країни повинні визначити набір інклюзивних принципів разом із практичними ідеями, які б керували переходом до політики стосовно інклюзії в освіті. В основу можна покласти принципи включення, викладені в різних міжнародних деклараціях»<sup>3</sup>.

Реальне включення з'являється у закладі мистецької освіти в той самий момент, коли *починається процес* забезпечення повноцінної участі у житті закладу всіх здобувачів освіти. *Інклюзивний заклад – це заклад, який постійно розвивається.*

«Включення та справедливість в освіті та через освіту є наріжним каменем трансформації програми освіти... Жодну освітню ціль не можна вважати досягнутою, якщо її не досягли всі»<sup>4</sup>.

➤ **Інклюзивність в освіті для осіб з інвалідністю** – термін, який використовують для характеристики процесу, за допомогою якого здійснюються зусилля для забезпечення рівних прав і можливостей осіб з інвалідністю в освіті; їх участі в процесах прийняття рішень; розробки освітніх програм / стратегій / планів, орієнтованих на осіб з інвалідністю; врахування в освіті питань інвалідності із питаннями Конвенції ООН про права осіб з інвалідністю<sup>5</sup>.

Мета забезпечення інклюзивності – надати громадам, системам та структурам можливості для боротьби з дискримінацією, включаючи шкідливі стереотипи, визнання різноманітності, заохочення до участі та подолання бар'єрів на шляху забезпечення навчання й залучення всіх задля благополуччя та успішності учнів. Це вимагає глибоких змін у системах освіти на рівні законодавства, політики та механізмів фінансування, адміністрування, планування, здійснення та моніторингу діяльності у сфері освіти<sup>6</sup>.

Визнання інклюзивності як ключа для забезпечення права на освіту за останні 30 років розширилось і знайшло своє відображення в Конвенції ООН про права осіб з інвалідністю (першому міжнародному документі, що має обов'язкову юридичну силу), сформулювавши концепцію якісної інклюзивної освіти.

«Інвалідність – це поняття, яке еволюціонує, і... є результатом взаємодії, що відбувається між людьми, які мають порушення здоров'я, відносницькими та середовищними бар'єрами, і яка заважає їхній повній та ефективній участі в житті суспільства нарівні з іншими»<sup>7</sup>.

Особи з інвалідністю – «особи зі стійкими фізичними, психічними, інтелектуальними або сенсорними порушеннями, які при взаємодії з різними бар'єрами можуть заважати їхній повній та ефективній участі в житті суспільства нарівні з іншими»<sup>8</sup>.

<sup>3</sup>Guidelines for inclusion: ensuring access to education for all, 2005.

<sup>4</sup>Всесвітній форум освіти, 2015, с. 2, п. 7.

<sup>5</sup>United Nations Disability Inclusion Strategy, 2019.

<sup>6</sup>Комітет ООН з прав осіб з інвалідністю. Зауваження № 4.

<sup>7</sup>Конвенція про права осіб з інвалідністю. [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995\\_g71#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_g71#Text). Ратифікована ВР України в 2009 р.

<sup>8</sup>Конвенція про права осіб з інвалідністю. [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995\\_g71#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_g71#Text)

### ➤ Інклюзивна освіта

В основі інклюзивної освіти лежить право людини на освіту, проголошене в Загальній декларації прав людини 1948 року, яка стверджує: «кожен має право на освіту...».

Інклюзивну освіту слід розуміти як:

- одне з основних прав людини. Зокрема, освіта є правом окремого учня/студента, а не правом батька чи опікуна, коли йдеться про дітей. Батьківські обов'язки у цьому сенсі підпорядковані правам дитини<sup>9</sup>;
- принцип, відповідно до якого цінується благополуччя всіх учнів / учнів/ студентів, поважаються властива їм гідність та самостійність, визнаються потреби окремих осіб та їх здатність ефективно включатися в життя суспільства і робити свій внесок;
- засіб реалізації інших прав людини, за допомогою якого особи з інвалідністю можуть отримати можливість повноправної участі в житті своїх громад, захисті від дискримінації; формування відкритого суспільства для всіх;
- результатом процесу постійного усунення бар'єрів, що перешкоджають здійсненню права на освіту, а також змін у культурі, політиці та практиці звичайних освітніх закладів, покликаних забезпечити дотримання інтересів та ефективне охоплення всіх учнів / учнів/студентів<sup>10</sup>.

*Інклюзивна освіта* – це постійний процес, спрямований на перетворення навчальних закладів у такі освітні простори, які стимулюють і підтримують не тільки учнів/студентів, а й весь колектив закладу. Вона спрямована на розвиток місцевих громад, які підтримують і високо цінують досягнення кожного члена громади. Заклади можуть співпрацювати з іншими соціальними партнерами з метою покращення навчальних та соціальних умов у своїх колективах.

*Інклюзивне навчання* – система освітніх послуг, гарантованих державою, що базується на принципах недискримінації, врахування багатоманітності людини, ефективного залучення та включення до освітнього процесу всіх його учасників<sup>11</sup>.

Особа з особливими освітніми потребами – це особа, яка потребує додаткової постійної чи тимчасової підтримки в освітньому процесі з метою забезпечення її права на освіту<sup>12</sup>.

Інклюзивна освіта включає:

- Визнання рівної цінності для суспільства усіх здобувачів та викладачів.
- Підвищення ступеню участі здобувачів у навчальному процесі та позаурочних заходах і одночасне зменшення рівня ізоляваності частини учнів/студентів.
- Зміни у політиці навчального закладу, практиці та культурі з метою приведення їх у відповідність до різноманітних потреб учнів/студентів, що навчаються у даному навчальному закладі.

<sup>9</sup>Дитина – це особа до 18 років.

<sup>10</sup>Комітет ООН з прав осіб з інвалідністю. Зауваження № 4.

<sup>11</sup>Закон України «Про освіту». <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2145-19#Text>

<sup>12</sup>Закон України «Про освіту». <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2145-19#Text>

- Подолання бар'єрів на шляху здобуття якісної освіти та соціалізації всіх учнів/студентів, а не лише учнів/студентів з інвалідністю та учнів/студентів з особливими навчальними потребами.
- Аналіз і вивчення спроб подолання бар'єрів і покращення доступності навчальних закладів для окремих категорій учнів/студентів. Проведення реформ та зміни, корисні для всіх учнів/студентів.
- Відмінності між учнями/студентами – це ресурси, що сприяють педагогічному процесу, а не перешкоди, які необхідно долати.
- Покращення ситуації у закладі в цілому – як для учнів/студентів, так і для викладачів.
- Розвиток партнерських відносин між закладами і соціальними партнерами.

Метою інклюзивної мистецької освіти є:

- задоволення культурно-освітніх потреб усіх громадян у процесі набуття компетентностей та самовираження у мистецтві;
- створення передумов для самореалізації осіб з особливими освітніми потребами у мистецьких професіях, формування позитивного ставлення до митця з інвалідністю;
- забезпечення реалізації індивідуальних освітніх траєкторій з урахуванням потреб кожного учня та стратегії його особистого розвитку;
- посилення інтеграції осіб з інвалідністю та особливостями розвитку у суспільне життя шляхом залучення їх до професійних мистецьких практик;
- розширення контингенту закладів мистецької освіти шляхом створення більших можливостей доступу до початкової мистецької освіти, що сприятиме кращій соціалізації осіб з особливими освітніми потребами, розкриття їхніх талантів;
- розвиток толерантності українського суспільства;
- підвищення ролі закладів мистецької освіти у громаді<sup>13</sup>.

### ➤ **Участь**

Участь – постійний процес самовираження та активного залучення дітей до прийняття рішень на різних рівнях у питаннях, які їх стосуються, що вимагає обміну інформацією та діалогу між дітьми / підлітками та дорослими на основі взаємної поваги, а також повного врахування їхніх поглядів з урахуванням віку та зрілості дитини<sup>14</sup>.

Участь – це право, так само як і включення – це право, вони взаємопов'язані. Для того щоб включення було вагомим, потрібно дослухатися до думки дітей / підлітків / молоді та залучати їх до питань, які їх стосуються.

Участь нерідко розглядають як проблему прав людини та важливий компонент соціальної справедливості.

Під час навчального процесу мало бути фізично присутніми. Учні/студенти з інвалідністю мають бути постійно залучені нарівні з іншими до всіх заходів у закладі. Універсальний дизайн у навчанні є важливим ресурсом для забезпечення такої участі.

<sup>13</sup>Концепція інклюзивної мистецької освіти. Наказ МКМС від 27.01.2020 № 339.

<sup>14</sup>TAKE US SERIOUSLY! Engaging Children with Disabilities in Decisions Affecting their Lives. [https://sites.unicef.org/disabilities/files/Take\\_Us\\_Seriously.pdf](https://sites.unicef.org/disabilities/files/Take_Us_Seriously.pdf)



## **Бар'єри на шляху навчання та повноцінної участі у навчальному процесі**

У Посібнику концепція «бар'єрів на шляху навчання і повноцінної участі у навчальному процесі» є альтернативою концепції «особливих освітніх потреб». Уявлення, що педагогічні труднощі можливо подолати через визначення у кого із здобувачів є «особливі освітні потреби», є, на нашу думку, надзвичайно обмеженим. Подібне визначення навішує ярлик, через що очікування викладачів щодо можливостей учнів/студентів стають значно нижчими.

Це визначення відволікає увагу від того,

- яких труднощів зазнають учні/студенти, яких не «позначили» цим ярликом,
- 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 закладів мистецької освіти, які прагнуть відреагувати на різноманітність учнів/студентів, групуючи їх за ознаками наявності «особливих освітніх потреб» або «належності до національних меншин», «обдарованості й талановитості», стають фрагментарними і розрізненими.

Концепція «бар'єрів на шляху навчання й участі у навчальному процесі» привертає увагу до того, що необхідно зробити для поліпшення навчання будь-якого учня/студента.

Бар'єри можна виявити як у закладі освіти, так і в місцевій громаді, у регіональній або національній політиці.

Бар'єри також виникають під час взаємодії учнів/студентів із змістом і методами навчання.

Усі ці бар'єри можуть зробити заклад мистецької освіти значно недоступнішим для всіх учнів/студентів і зменшити ступінь їх участі у житті навчального закладу.

Починаючи з 2009 року в Україні активізувалась діяльність з приведення чинного законодавства у відповідність з вимогами Конвенції ООН про права осіб з інвалідністю, в основі якої – соціально-правова модель (а не медична) розуміння інвалідності. Ця діяльність, зокрема, привела до того, що вперше у Закон України «Про освіту» (2017) було введено терміни «інклюзивне навчання», особи з «особливими освітніми потребами».

## **Моделі інвалідності**

Різні тлумачення сутності поняття «інвалідність» покладено в основу формування існуючих моделей інвалідності, які є відображенням суспільної думки певного періоду до осіб з інвалідністю<sup>15</sup>. Філософія кожної моделі не виникає і не зникає раптово, моделі можуть доповнювати одна одну, можуть мати прихильників протягом тривалого часу і навіть століть.

<sup>15</sup>Моральна модель, благодійна модель, культурна модель, реабілітаційна модель, медична модель, економічна модель, британська модель та ін.

Соціальна модель розглядає інвалідність як проблему, створену суспільством, і вважає соціальну дискримінацію найбільш суттєвою; вважає інвалідність нормальним аспектом життя, а не відхиленням: не заперечує наявність фізіологічних відмінностей, підтримує ідею про те, що турботу про лікування потрібно залишати фахівцям, але результати їх діяльності не повинні впливати на те, чи буде особа з інвалідністю повноправним громадянином суспільства.

Конвенція про права осіб з інвалідністю<sup>16</sup> підтримує і пропагує соціальну модель, розвиваючи її далі, визначаючи інвалідність як правову проблему, – визнає осіб з інвалідністю як суб'єктів прав людини. Підхід, що ґрунтується на правах, спрямований на пошук можливостей поважати, цінувати і підтримувати багатогранність осіб з інвалідністю шляхом створення необхідних умов для їх повноцінної участі в житті суспільства.

Відповідно до соціально-правової моделі інвалідності перешкоди для навчання та участі виникають із взаємодії між здобувачами освіти та освітнім середовищем.

Світ змінюється, моральні цінності переглядаються, стереотипне мислення розблоковується; міжнародні та національні підходи, законодавство, стратегії пропагують *включення всіх учнів/студентів, викладачів до освітнього процесу*.

## **Ресурси, спрямовані на підтримку навчання та повноцінної участі учнів/студентів у житті закладів мистецької освіти**

Мінімізація бар'єрів у процесі навчання і повноцінної участі усіх учнів/студентів у житті закладу мистецької освіти включає мобілізацію ресурсів усередині самих закладів і місцевих громад.

Зазвичай ресурсів виявляється більше, ніж використовується закладом у конкретний момент. Адже ресурси – це не тільки гроші.

Як і бар'єри, ресурси можна знайти серед учнів/студентів і серед викладачів, у місцевих громадах, а також у змінах культури, політики і практики, застосовуваних у них.

Ресурси учнів/студентів, які можуть самостійно спрямовувати власне навчання і підтримувати один одного, найчастіше використовуються недостатньо, як і потенціал взаємної підтримки членів колективів закладів.

У закладі багато знають про те, що заважає навчанню і повноцінній участі учнів/студентів у навчальному процесі та житті закладу мистецької освіти, однак не повною мірою використовують ці знання.

Посібник допомагатиме закладам розв'язати проблему, яким чином слід застосовувати такі знання, щоб надалі заклад мистецької освіти спроможний був приймати компетентні рішення щодо шляхів свого розвитку.

Нижче представлено перелік запитань, які дають змогу з'ясувати рівень знань про культуру, освітню політику та практику закладу мистецької освіти щодо існуючих бар'єрів та ресурсів.

### **Бар'єри і ресурси закладу:**

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

## **Підтримка різноманіття**

У Посібнику використовується широке визначення терміна «підтримка». *Підтримка* – це всі дії, спрямовані на посилення спроможності закладу мистецької освіти належним чином реагувати на різноманітність потреб учнів/студентів.

Надання підтримки окремим учням/студентам – лише частина спроби, яка здійснюється закладом освіти, щоб всіх учнів/студентів залучити якнайбільше до участі у навчальному процесі й житті закладу.

Підтримка – це також і розроблення навчальних планів з урахуванням потреб усіх учнів/студентів, розуміння того, що вони можуть мати різний рівень знань, досвід і спосіб життя, також важливою є взаємодопомога учнів/студентів.

Якщо вся викладацька діяльність спрямована на посилення участі всіх учнів/студентів у навчальному процесі, то потреба в індивідуальній підтримці зменшується.

Підтримка окремих учнів/студентів також може призвести до активного, самостійного навчання і покращення викладання для більшої групи осіб.

Підтримка – це найважливіша складова педагогічного процесу, і до неї мають бути залучені всі викладачі та співробітники закладу освіти. Важливо координувати підтримку окремих учнів/студентів чи групи учнів/студентів з розробленням навчальних програм та розвитком персоналу.

Індекс подає якісно новий підхід до забезпечення інклюзивного розвитку закладу мистецької освіти. Відповідно до цього підходу поняття «інклюзія» трактується як впровадження інклюзивних цінностей у повсякденну діяльність.

## **Формування системи цінностей**

Система цінностей є основою для реалізації практичних принципів інклюзивної освіти. У ній пояснюється, як підхід Індексу поєднує в собі інші концепції розвитку освіти, зосереджені навколо ідей участі, прав, екологічної сталості, виховання здорового способу життя, ненасильства та боротьби з дискримінацією.

Запропоновані в Індексі концепції «бар'єрів щодо навчання й участі», «ресурсів для підтримки навчання й участі» та «підтримки різноманітності» стануть орієнтиром у процесі спільного й відкритого пошуку рішень.

Індекс пропагує цілісну концепцію розвитку закладу мистецької освіти, яка ґрунтується на інклюзивних цінностях і є основою для розвитку інклюзивної культури, політики та практики.

Перелік інклюзивних цінностей був напрацьований упродовж багатьох консультацій з педагогами, що проводились групою дослідників, яку очолював Тоні Бут, і описаний в публікації «Індекс інклюзії: розвиток навчання і участі в життєдіяльності шкіл» (2015).

У цьому виданні ви знайдете опис інклюзивних цінностей, які є орієнтирами для розвитку інклюзивності закладу, лежать в основі наших дій з планування і реалізації заходів для інклюзивного розвитку, формують культуру, відображають суть наших прагнень досягти високої якості освітнього процесу.

Лише нагадаємо цінності, які виокремив Тоні Бут і які, на його думку, відображають інклюзивність будь-якого закладу, розвивають якісну інклюзивну освіту: *рівність, права, участь, спільнота, повага до різноманітності, сталий розвиток, ненасильство, довіра, співчуття, чесність, мужність, радість, любов, надія / оптимізм і краса.*

«Представлена система цінностей наводиться не в якості припису, а радше як запрошення до діалогу. Коли люди спільно рефлексують з приводу цінностей, які лежать в основі їхніх дій та дій інших, а також цінностей, які б вони хотіли запроваджувати більш послідовно, у них формується ціннісна грамотність».



## ЧАСТИНА 2.

### Самооцінювання та розроблення плану інклюзивного розвитку закладу мистецької освіти

У даному посібнику відображено просту й зрозумілу технологію, що слугує для проведення самооцінювання й подальшого вдосконалення роботи закладу мистецької освіти. Ця технологія є альтернативою зовнішнього оцінювання закладу, що здійснюється з метою перевірки.

#### **Як провести самооцінювання**

Самооцінювання з використанням Індексу дає змогу розвивати заклад у співпраці з іншими та відповідно до власних принципів.

Представлену нижче технологію можна застосовувати в різний спосіб. Вона допомагає мислити більш предметно, мотивує до індивідуальних і колективних дій і дає змогу структурувати освітній розвиток на рівні закладу мистецької освіти та на рівні громади. Чимало корисного в посібнику знайдуть для себе викладачі, фахівці, учні/студенти.

Індекс спирається на широку базу знань і досвіду, якими володіють члени колективу стосовно освітнього середовища в своєму закладі та шляхів його вдосконалення.

Індекс уможливорює спільне використання цих значних ресурсів, щоб досягти реальних позитивних змін. Це комплексний документ, який дає можливість кожному чітко визначити власні подальші кроки з розвитку інклюзивного середовища.

Водночас слід зауважити, що незалежно від того, наскільки заклади мистецької освіти вважаються інклюзивними, робота з Індексом допомагатиме надалі підтримувати неперервні процеси, спрямовані на розвиток навчання й участі та мінімізацію дії будь-яких чинників, що призводять до виключення.

Головною складовою Індексу є запитання, кожне з яких може покласти початок глибокій рефлексії й вивести на нові запитання й відповіді. *Тому матеріали Індексу не визначають, що людям потрібно робити чи про що думати. Радше навпаки: вони відкривають можливість для діалогу.*

Застосування Індексу – це не просто ще один додатковий проєкт для закладу мистецької освіти, а спосіб удосконалювати його діяльність на основі інклюзивних цінностей.

Індекс, не виключаючи першочерговості підвищення навчальних досягнень, водночас дає можливість створювати сприятливі умови для покращення успішності всіх учнів/студентів через співпрацю й продуману організацію середовища для навчання і викладання.

Індекс допомагає мотивувати учнів/студентів до активної навчальної діяльності, в процесі якої вони мають можливість інтегрувати те, чого їх навчають, у власний досвід та замислюватися над реаліями свого повсякденного життя.



Це документ практичного спрямування: він спонукає до рефлексії щодо того, як інклюзія проявляється в усіх аспектах життя.

Крім того, в Індексі велика увага приділяється реалізації змін на рівні культури закладу мистецької освіти, завдяки чому процес розвитку набуває сталого характеру.

## **Структура проведення оцінювання щодо створення та розвитку інклюзивного середовища**

Підходи до створення та розвитку інклюзивного середовища розглядаються в рамках трьох взаємопов'язаних аспектів, або трьох напрямів, що відображають найважливіші шляхи покращення ситуації з даного питання в закладах мистецької освіти, а саме:

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

Ці напрями задають вектори мислення, спрямованого на запровадження змін не тільки щодо інклюзії, а й у ширшому сенсі.

Всі три напрями дуже важливі для розвитку інклюзії. Розвиток загальних інклюзивних цінностей і можливостей співпраці може привести до змін і в інших аспектах.

*Саме інклюзивна культура, яка формується у закладі мистецької освіти, змінює політику та практику навчання.*

Кожний напрям ділиться на два розділи для зосередження уваги на тому, що необхідно зробити для підвищення рівня професійної освіти та повноцінної участі у навчальному процесі.



*Рис. Напрями проведення оцінювання щодо створення та розвитку інклюзивного середовища*

## **Напрямок А. Розвиток інклюзивної культури**

### *Розділ А. 1. Створення спільноти*

### *Розділ А. 2. Розвиток інклюзивних цінностей*

Цей напрямок вказує на те, що розвиток інклюзивної культури сприяє формуванню колективу, який поділяє ідеї співробітництва, стимулює розвиток всіх своїх учасників; колективу, в якому цінність кожного є основою спільних досягнень. Така культура створює загальні інклюзивні цінності, які поділяються й приймаються усіма членами колективу, учням/студентами, викладачами, адміністрацією.

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

### *Розділ Б. 1. Розвиток закладу мистецької освіти для всіх*

### *Розділ Б. 2. Організація підтримки різноманіття*

Цей напрямок вказує на необхідність врахування інклюзивних аспектів у всіх навчальних планах. Принципи включення кожного учня/студента в освітній процес заохочують усіх членів колективу і учнів/студентів закладу мистецької освіти брати участь у цій роботі вже з першого етапу.

Підтримкою вважаються будь-які дії, які сприяють тому, щоб заклад мистецької освіти належним чином реагував на різноманіття потреб своїх учнів/студентів. Усі види підтримки розробляються відповідно до інклюзивних принципів і об'єднуються у загальну систему.

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

### *Розділ В. 1. Управління процесом навчання*

### *Розділ В. 2. Мобілізація ресурсів*

Напрямок вказує на шляхи розвитку практики навчання, що відображає інклюзивну спрямованість культури та політики закладу мистецької освіти. У разі запровадження такої практики на заняттях обов'язково враховується різноманіття потреб учнів/студентів, які заохочуються до активної участі у навчанні, а це базується на власному досвіді та знаннях.

Усі напрями разом спрямовані на створення плану інклюзивного розвитку закладу мистецької освіти; запропоновані назви напрямів і розділів можуть бути використані в якості заголовків розділів такого плану. Необхідно мати чітке уявлення про те, що розвиток у напрямку інклюзії обов'язково має відбуватися в усіх цих напрямках.

## **Інструменти проведення оцінювання щодо створення та розвитку інклюзивного середовища: індикатори та запитання**

У кожному розділі кожного напрямку може міститися різна кількість *індикаторів*. Вони задають напрям руху до *інклюзії*, з якими порівнюється поточна ситуація в закладі освіти з метою виявлення пріоритетних напрямів розвитку.

Кожен з індикаторів належить до одного з важливих аспектів діяльності закладу мистецької освіти.

У деяких випадках важливість питання, такого як національність, стать або порушення здоров'я, підкреслюється їх наявністю у значній кількості індикаторів.

Значення кожного з індикаторів роз'яснюється за допомогою відповідних запитань.

Запитання, що включені до індикатора, підказують, яким чином можливо детально опрацювати його значення. Ці запитання сприяють поглибленому розгляду тієї проблеми, яку виявляє даний індикатор, і допомагають виявити вже опановані у колективі знання та уявлення, що стосуються даної галузі. Запитання дають змогу точніше визначити поточну ситуацію щодо інклюзії та пропонують альтернативні шляхи розв'язання проблем, а також можуть бути використані в якості критеріїв оцінки *щодо створення та розвитку інклюзивного середовища*.

### **Створення плану інклюзивного розвитку**

Процес використання Індексу інклюзії розпочинається із ознайомлення з матеріалами даного Посібника та *адаптацією їх до умов закладу мистецької освіти*. Важливо зазначити, що цей процес базується на вже здобутих знаннях та уявленнях щодо інклюзивних підходів у навчанні.

*Процес створення плану інклюзивного розвитку* – це не оцінка компетентності його учасників, а пошук шляхів підтримки педагогічного та професійного розвитку всіх учасників навчального процесу.

Розвиток інклюзивних підходів не слід розглядати як механічний процес. Його основа – пошук зв'язків між цінностями, емоціями й діями під час ретельного розгляду, аналізу та планування. Цей процес рівною мірою стосується як розуму, так і серця.

У процесі розвитку інклюзивних підходів можливо виокремити такі етапи:

#### **1. Підготовчий.**

- Формування координаційної групи.
- Ознайомлення з матеріалами Посібника.

#### **2. Вивчення ситуації щодо реалізації інклюзивних підходів у діяльності закладу мистецької освіти.**

- Вивчення думки викладачів та адміністрації.
- Вивчення думки учнів/студентів.
- Визначення пріоритетів.

### 3. Розробка плану інклюзивного розвитку.

- Інтегрування визначених пріоритетів у наявний план діяльності закладу мистецької освіти.

### 4. Впровадження пріоритетних напрямів плану інклюзивного розвитку (постійно).

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

### 5. Оцінювання процесу впровадження розвитку інклюзивних підходів у діяльність закладу мистецької освіти (постійно).

- Оцінювання роботи з впровадження розвитку інклюзивних підходів у діяльність закладу мистецької освіти.
- Продовження роботи з впровадження розвитку інклюзивних підходів у діяльність закладу мистецької освіти.

Якщо робота з впровадження розвитку інклюзивних підходів у діяльність буде інтегрована в навчальні плани, то відповідно етапи 1, 2 і 3 мають бути завершені задовго до розробки плану розвитку закладу на наступний рік, щоб визначені пріоритети могли бути включені в новий план.

Процес планування та реалізації пріоритетних напрямів розвитку щодо інклюзії може призвести до того, що члени колективу закладу і учні/студенти вноситимуть у культуру, політику та практику закладу мистецької освіти достатньо значні та менш передбачувані зміни, ніж проста робота з реалізації одного з «планових» пріоритетів. Наприклад, члени колективу можуть виявити, що в деяких аспектах заклад є менш інклюзивним, ніж вважалося. Цей негативний факт може бути збалансований виявленням тих прихованих ресурсів, що будуть спрямовані на підтримку навчання та повноцінної участі у діяльності закладу мистецької освіти учнів/студентів, фахівців.

## **ПІДГОТОВЧИЙ (ПЕРШИЙ) ЕТАП. Створення координаційної групи**

**Першим етапом роботи щодо розвитку інклюзивних підходів є створення координаційної групи, склад якої відображає реальний стан щодо інклюзії у закладі мистецької освіти.**

Ця група розробляє напрями розвитку інклюзивних підходів закладу і працює над їх інтегруванням у щоденну практику роботи. Члени координаційної групи інформують всіх членів колективу про напрями розвитку інклюзивних підходів закладу та організовують їх застосування. Цей етап має бути завершеним протягом двох-трьох місяців до початку навчального року.

### **✓ Формування координаційної групи**

Для того щоб робота щодо розвитку інклюзивних підходів у навчальному процесі виявилася доцільною та ефективною, необхідно залучати до його впровадження всіх членів колективу закладу мистецької освіти. До складу координаційної групи бажано залучити керівника закладу, заступників, викладачів.



Група має також відображати гендерну і етнічну ситуацію закладу мистецької освіти і може включати представників учнів/студентів, співробітників закладу, не пов'язаних безпосередньо з викладацькою діяльністю. Під час роботи до діяльності групи можуть залучатися нові учасники.

Для того щоб структурувати роботу координаційної групи, доцільним є здійснення певних заходів.

### ● **Інклюзивний підхід до роботи.**

Координаційна група має стати прикладом інклюзивного підходу до роботи. Вона має проводити роботу в дусі співробітництва, стежити за тим, щоб до думки кожного прислухалися незалежно від статі, походження чи статусу, щоб ніхто не монополізував процес обговорення.

Члени групи мають довіряти один одному і відчувати, що вони можуть говорити вільно і впевнено з будь-якого питання, яке обговорюється.

Кожен з членів групи має висловлювати свою думку так, щоб заохочувати інших до обговорення та дискусії. Відмінності у думках мають вітатися і сприйматися як ресурс, що сприяє стимулюванню рефлексії всієї групи.

### ● **«Зовнішній друг/друзі».**

Для координаційних груп, особливо на початку роботи, дуже корисно встановити довірливі взаємовідносини із «зовнішнім другом». Це може бути людина, яка не пов'язана з роботою закладу мистецької освіти безпосередньо, але яка досить добре ознайоmlена з його діяльністю, може надати необхідну підтримку, запропонувати нові шляхи розвитку, проявляє зацікавленість щодо результатів реформ у закладі мистецької освіти. Ця людина обов'язково має довіряти закладу і координаційній групі, однак має розуміти, що деякі з дискусій, до яких вона може залучатися, можуть бути делікатного характеру.

«Зовнішнім другом» має бути людина, яка володіє сучасними підходами процесів планування та реалізації пріоритетних напрямів розвитку інклюзії, знанням нормативно-правової бази, яка може допомогти в зборі та аналізі думок членів колективу, керівників та учнів/студентів з питань інклюзивного підходу до професійного навчання.

З досвіду роботи, в якості «зовнішніх друзів» часто залучаються викладачі з інших закладів або з громадських організацій, які займаються питаннями інклюзивної освіти.

«Зовнішній друг» може спостерігати і за тим, щоб заклад не уникав обговорення спірних і складних питань. Тим не менш, всі члени групи мають бути готові до того, щоб вимагати від своїх колег обґрунтування їх позицій і думок щодо розвитку закладу мистецької освіти в напрямку інклюзії під час процесу самооцінювання.

### ✓ **Ознайомлення з матеріалами Посібника**

Розвиток інклюзивного закладу шляхом вироблення системи цінностей або через виявлення бар'єрів, ресурсів та можливостей для надання підтримки можна здійснювати більш-менш систематично. Таку роботу можуть провадити окремі особи або групи, сформовані з членів колективу закладу.

Подані в Індексі напрями, розділи, індикатори й запитання створюють допоміжну основу для структурування цієї діяльності. Зазначені напрями, розділи тощо можна використовувати для вивчення поточного стану справ та напрацювання і реалізації плану інклюзивного розвитку.



Є чотири анкети, які допомагають стимулювати діалог та отримати перші думки щодо пріоритетів розвитку від викладачів та учнів/студентів.

Перша анкета ґрунтується на індикаторах та адресована всім викладачам закладу мистецької освіти.

Друга анкета призначена для учнів/студентів. У процесі розроблення анкет ми намагалися показати, яким чином викладена в Індексі система цінностей впливає на характер життєдіяльності закладу мистецької освіти.

Третя анкета для учнів школи, які можуть заповнюватись індивідуально або через інтерв'ю, групове обговорення.

Четверта анкета для батьків учнів школи. Найкращий спосіб збору інформації від батьків – це поширення анкет з подальшою обробкою результатів..

*За бажанням заклади можуть їх скорочувати чи адаптувати іншим чином для своїх цілей.*

*Слід підкреслити, що будь-якого єдиного правильного способу їх використання не існує.*

## ***ДРУГИЙ ЕТАП. Вивчення ситуації щодо реалізації інклюзивних підходів у діяльності закладу***

Стимулом для започаткування процесу інклюзивного розвитку закладу мистецької освіти може бути: (пере)осмислення цінностей; розуміння необхідності інтегрувати споріднені ініціативи; критичний аналіз характеру наявних навчальних програм, які використовуються у закладі мистецької освіти; вживання понять «бар'єри для навчання й участі», «ресурси для навчання й участі» та «підтримка» для зміни підходу до освітніх труднощів; розуміння ролі культури в забезпеченні життєздатності змін і в створенні опору їм та використання цього вагомого чинника. Всі ці види діяльності чи заходи можуть проводитись окремо. Водночас саме ці питання покладено в основу розроблення індикаторів і запитань Індексу. Тому нижче вони об'єднані в цілісну технологію, яка дає закладу мистецької освіти можливість усебічно дослідити поточний стан справ і намітити потенційні зміни для сприяння її інклюзивному розвитку.

### **✓ Вивчення думки викладачів та адміністрації**

Визначення пріоритетів.

Для покращення координації дій, аналізу змісту та напрямів діяльності викладених у плані розвитку інклюзивних підходів закладу допоможуть подані нижче завдання, а знання *будуть доступними для всіх*.

#### ***Завдання 1.***

Загальне з'ясування «Як ми розуміємо інклюзію» (30 хв).

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

- Якою мірою інклюзивне навчання асоціюється із учнями/студентами, що мають особливі освітні потреби?
- Якою мірою інклюзивне навчання асоціюється з усіма учнями/студентами закладу?

Ідеї, які є провідними для запровадження інклюзивного навчання, доцільно коротко обговорити на засіданні координаційної групи. Варто досягти згоди в тому, що інклюзивне навчання стосується всіх учнів, які навчаються, і насамперед учнів, які стикаються з певними бар'єрами на шляху здобуття якісної професійної освіти та соціалізації.

#### *Завдання 2.*

Представлення основних понять Індексу: культура, політика, практика (20 хв).

Представлення основних понять, зазначених у посібнику.

#### *Завдання 3.*

Наші цінності (40 хв).

Група ділиться на підгрупи, кожна з яких домовляється розглянути певну цінність, проаналізувати її значення та обговорити можливі дії щодо запровадження цієї цінності у закладі. Після цього підгрупи розповідають про результати свого обговорення в загальному колі.

#### *Завдання 4.*

Бар'єри і ресурси (40 хв).

Розглянути такі запитання:

- Які бар'єри виникають перед учнями/студентами на шляху здобуття якісної освіти та повноцінної участі у житті закладу мистецької освіти в результаті існуючої у ньому культури, політики і практики?
- Хто стикається з цими бар'єрами?
- Які ресурси можуть бути мобілізовані для підтримки та подальшого розвитку загальної культури, політики і практики з питань запровадження інклюзивного навчання?

#### *Завдання 5.*

Що таке підтримка? (20 хв)

Широке визначення терміна «підтримка» формулюється у такому вислові: *«Підтримка – це всі види діяльності, які надають навчальному закладу можливість належним чином реагувати на різноманітність потреб усіх учнів/студентів».*

Координаційній групі варто розглянути такі запитання:

- Які види діяльності закладу мистецької освіти можуть вважатися підтримкою?
- Яку підтримку має на увазі визначення терміна «підтримка» відносно діяльності всіх членів колективу закладу?

#### *Завдання 6.*

Ознайомлення з опитувальниками та індикаторами.

Координаційній групі слід ретельно ознайомитися з індикаторами та додатковими запитаннями, опитувальниками та технологією їх використання

для вивчення стану культури, політики і практики навчального закладу у сфері інклюзивної освіти.

Систематичне використання їх сприяє детальному вивченню ефективності запровадження інклюзії, а також дає можливість вчасно розв'язати проблеми, на які раніше не звертали уваги.

#### *Завдання 7.*

Вивчення думки членів колективу та керівників.

Координаційна група керується тими самими принципами, що викладені, досліджуючи наявні знання із застосуванням ключових концепцій щодо інклюзивного розвитку закладу мистецької освіти та структури його оцінки. Для більш ретельного розгляду пріоритетних напрямів розвитку використовуються індикатори та супутні запитання.

Підхід до збору інформації про заклад мистецької освіти – можливо працювати відразу з усіма співробітниками, за винятком перших інформаційних зборів.

Усі думки використовуються як основа для дискусій та 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 педагогів, які викладають різні предмети з фахової підготовки.

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

Часто буває, що як тільки хтось починає працювати з індикаторами і запитаннями, то вже невдовзі розуміє, в яких напрямках діяльності закладу мистецької освіти необхідні зміни. У деяких випадках, перш ніж рішення буде прийнято, може знадобитися більш докладне дослідження ситуації. А щодо деяких питань відразу буде досягнуто порозуміння, і ними співробітники бажатимуть займатися негайно.

Однак слід пам'ятати, що пріоритетні напрями інклюзивного розвитку можуть бути визначені тільки після збору всієї інформації і завершення циклу консультацій.

#### **✓ Планування подальших дій**

Координаційна група обов'язково має завершити процес збору інформації у викладачів та керівників закладу. З деяких питань може знадобитися додаткова інформація від учнів/студентів, фахівців. Координаційна група також має вирішити, яким чином буде зібрана інформація від тих, хто не зміг взяти участь у даному заході.

#### **✓ Вивчення думки учнів/студентів**

Один з найбільш доцільних способів виявлення бар'єрів і ресурсів – це консультації із учням/студентами.

У учнів/студентів має бути можливість зробити свій внесок у проведення цього дослідження, хоча фактор часу може не дозволити провести детальне обговорення всіх питань з усіма учням/студентами.

Анкети будуть особливо корисні у тих випадках, коли координаційна група стимулює їх обговорення.

## ✓ **Визначення пріоритетних напрямів інклюзивного розвитку**

Що потрібно змінити в культурі, практиці та політиці, щоб допомогти у здобутті професійної освіти і залучити до участі в житті закладу всіх учнів/студентів?

### ● **Аналіз фактів.**

Для визначення загальних пріоритетів координаційна група досліджує і аналізує пріоритети, обрані усіма опитаними особами. Ця діяльність передбачає значний обсяг роботи.

«Зовнішній друг» може надати істотну допомогу в цьому процесі.

Деякі заклади мистецької освіти, також залучали до такої роботи й інших осіб. Наприклад, психологів та представників інших вищих навчальних закладів.

Оскільки консультації з визначення пріоритетів тривають значний час, думки всіх опитаних можна певним чином згрупувати. Буде краще, якщо інформацію, отриману від учнів/студентів, викладачів колективу та керівників, зберігати окремо. Так можна вивчити відмінності в поглядах цих груп на пріоритети розвитку, виявлені в результаті опитувань. Можливо, слід окремо зберігати й інформацію, отриману від викладачів різних навчальних дисциплін.

### ● **Збір додаткової інформації.**

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

Збір додаткової інформації може бути поєднаний з роботою щодо здійснення змін у закладі мистецької освіти.

### ● **Складання списку пріоритетів.**

Остаточне визначення пріоритетів – це не просто відбір думок, які найчастіше згадувалися під час консультацій. Координаційна група має простежити за тим, щоб думки менш впливових груп, а особливо учнів/студентів, не «загубилися» і були відображені в остаточному списку.

Пріоритети, відображені в цьому списку, значно відрізнятимуться своїми масштабами і тим, яку кількість часу і ресурсів потребуватиме їхнє втілення.

Слід також визначити пакет довгострокових і короткострокових пріоритетів.

Система оцінки, яка містить напрями і розділи, перелік яких наведений нижче, використовується під час завершення даного етапу.

Члени координаційної групи мають приділяти особливу увагу тим пріоритетам, які, хоча й належать до одного напрямку, впливають і на інші два.

Координаційна група має оцінити, чи були виокремлені пріоритети, що належать до кожного з розділів опитування. Більшість пріоритетів обов'язково вимагатимуть мобілізації наявних у закладі ресурсів. Може з'ясуватися також, що пріоритети вже відображені у наявних планах.



Після того як координаційна група визначиться зі своїми пропозиціями щодо пріоритетних напрямів інклюзивного розвитку, їх необхідно обговорити з керівниками та членами колективу закладу мистецької освіти.

### **Приклади пріоритетів інклюзивного розвитку**

- Навчання співробітників найкращим способам підтримки різноманіття.
- Покращення доступності закладу мистецької освіти для учнів/студентів і викладачів з різними функціональними порушеннями.
- Інтеграція всіх видів підтримки в навчальне середовище.
- Формування навичок взаємодопомоги учнів/студентів під час навчання.
- Покращення процесу адаптації нових учнів/студентів.
- Запровадження політики взаєморозуміння всіх учасників навчального процесу.
- Створення позитивного іміджу закладу мистецької освіти.

## **ТРЕТІЙ ЕТАП. Розробка плану інклюзивного розвитку закладу мистецької освіти**

На цьому етапі для координаційної групи є необхідним і актуальним проведення низки тематичних зустрічей з відповідальними за складання плану працівниками, щоб спільно з ними переглянути і модифікувати наявний план інклюзивного розвитку закладу мистецької освіти. Співробітники, які відповідають за планування, мають внести зміни в план відповідно до інформації, отриманої в результаті пропозицій щодо пріоритетних напрямів інклюзивного розвитку.

Якщо прийнято рішення, що пріоритети, визначені координаційною групою, мають бути включені в комплексний план інклюзивного розвитку закладу мистецької освіти, то з цього моменту **координаційна група стає групою, що створена для розробки такого плану.**

### **✓ Пріоритетні напрями розвитку**

Відповідальні за розроблення інклюзивного плану розвитку закладу мистецької освіти особи вносять пріоритети, визначені під час роботи координаційної групи. Слід уважно і детально розглянути кожен із пріоритетів, беручи до уваги його масштаби і важливість, час і ресурси, необхідні для реалізації, та інші складові.

Необхідно розробити критерії оцінки успішності реалізації такого плану. В якості основи для визначення цих критеріїв можна використовувати запитання, наведені у частині 3. Вони засновані на індикаторах, які відповідають певним проблемам, і можуть бути доповнені питаннями з інших індикаторів того самого чи іншого напрямку, які пов'язані з розвитком у визначеному напрямі.

Група планування розглядає всі виокремлені пріоритети, і яким чином ці пріоритети можуть сприяти розвитку інклюзії в закладі мистецької освіти. За необхідності, до плану додаються відповідні зміни. Іноді складно змінити пріоритет таким чином, щоб сприяти впровадженню інклюзивності.



## ***ЧЕТВЕРТИЙ ЕТАП. Впровадження пріоритетних напрямів плану інклюзивного розвитку (постійно)***

Це етап запровадження пріоритетних напрямів інклюзивного розвитку. Також може знадобитися додаткове вивчення ситуації у закладі мистецької освіти, що поєднане з практикою. Співробітництво, регулярне спілкування і загальна відданість інклюзивним цінностям сприяють розвитку інклюзивного закладу мистецької освіти.

Усі досягнення педагогічної спільноти, отримані під час планування до більшої інклюзивності, оцінюються на основі критеріїв, викладених у плані розвитку. Протягом року в письмовій формі ці досягнення фіксуються.

### **✓ Фіксування прогресу**

Для фіксування прогресу один з членів координаційної групи обов'язково перевіряє і записує рівень досягнень, а також відстежує внесення змін до плану розвитку.

Під час цього етапу відбувається групове оцінювання загального процесу інклюзивного розвитку. Оцінюється і прогрес у ширшому розумінні – зміна культури закладу мистецької освіти, практики і політики, а також обговорюються зміни, необхідні для подальшого процесу впровадження інклюзивних підходів.

Для оцінювання досягнень використовуються індикатори і запитання, що застосовуються у закладі мистецької освіти, а потім визначаються нові пріоритетні напрями розвитку на наступний рік.

### **✓ Оцінювання досягнень**

Для оцінювання загального прогресу члени координаційної групи збирають і розглядають факти, що свідчать про досягнення в конкретних галузях. Потрібно також розглянути, яким чином слід продовжувати роботу в напрямку інклюзії наступного року.

Досягнення можна оцінювати і на основі повторного дослідження ситуації в закладі мистецької освіти з використанням напрямів, індикаторів і запитань перед початком планування на наступний рік. При цьому очевидними є такі культурні зрушення, які можуть не «вписуватися» ні в один з уже запланованих напрямів розвитку інклюзії.

## ***П'ЯТИЙ ЕТАП. Оцінка процесу впровадження розвитку інклюзивних підходів у діяльність закладу (постійно)***

Процес впровадження підходів інклюзивного розвитку вимагає оцінювання. Координаційна група оцінює, наскільки ефективними були розроблений план інклюзивного розвитку, реалізація його пріоритетних напрямів та можливість використання плану для підтримки розвитку в майбутньому. Слід оцінити, наскільки даний процес надає змогу використати більш інклюзивний підхід до роботи.

Неоціненну допомогу в такій процедурі оцінювання може надавати «зовнішній друг».

Важливо врахувати, що успіх самооцінки залежить від того, наскільки члени координаційної групи готові до самокритики. Нижче наведено запитання, які допоможуть 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 колективі закладу змінилось бажання рухатися у напрямку впровадження інклюзивної освіти?
3. Якою мірою ключові концепції інклюзивного розвитку втілились в уявленнях про практику і політику закладу мистецької освіти? *(Це включення, бар'єри на шляху навчання і повноцінної участі, ресурси на підтримку навчання і участі, підтримка різноманіття.)*
4. Наскільки інклюзивним був процес проведення консультацій, і хто може брати в ньому участь у майбутньому?
5. Якою мірою напрями і розділи щодо оцінки інклюзивного розвитку допомогли структурувати планування подальшого розвитку закладу мистецької освіти?
6. Якою мірою індикатори і запитання допомогли виявити пріоритети або деякі аспекти пріоритетів, які раніше не розглядалися?
7. Якою мірою адекватними були думки, зібрані у процесі оцінювання пріоритетів? Як можна покращити процес збирання фактів?
8. Якою мірою зазначені підходи інклюзивного розвитку сприяли впровадженню у закладі мистецької освіти більш інклюзивних методів роботи?
9. Як забезпечується усталеність досягнень і як можна покращити цей процес?

## ЧАСТИНА 3.

# Матеріали для проведення оцінки інклюзивного розвитку: індикатори і запитання

Для проведення оцінки інклюзивного розвитку розроблено індикатори, які об'єднані за напрямками. Їх перелік наведено нижче.

### Напрямок А РОЗВИТОК ІНКЛЮЗИВНОЇ КУЛЬТУРИ

#### А.1. Створення спільноти

##### Індикатори:

**А.1.1.** Кожен відчуває, що йому раді та ставляться доброзичливо.

**А.1.2.** Учні/студенти допомагають один одному.

**А.1.3.** Викладачі працюють у партнерстві один з одним.

**А.1.4.** Викладачі і учні/студенти ставляться один до одного з повагою.

#### А.2. Розвиток інклюзивних цінностей

##### Індикатори:

**А.2.1.** Від усіх учнів/студентів очікують максимально можливих індивідуальних досягнень.

**А.2.2.** Викладачі, представники адміністрації, учні/студенти розділяють ідеологію інклюзивної освіти.

**А.2.3.** Усіх учнів/студентів однаково цінують.

**А.2.4.** Викладачі прагнуть подолати бар'єри на шляху навчання і повноцінної участі всіх учнів/студентів у всіх аспектах освітнього процесу.

**А.2.5.** Мистецький заклад прагне мінімізувати всі види дискримінації.

**Напрям Б**  
**РОЗВИТОК ПОЛІТИКИ НА РІВНІ ЗАКЛАДУ**  
**(внутрішні нормативні документи)**

**Б.1. Розвиток закладу мистецької освіти для всіх учнів/студентів**

**Індикатори:**

**Б.1.1.** Прийняття на роботу та кар'єрне зростання викладачів здійснюється на справедливій основі.

**Б.1.2.** Усім новим викладачам допомагають адаптуватися в колективі закладу мистецької освіти.

**Б.1.3.** Мистецький заклад доступний для усіх бажаючих у ньому навчатися.

**Б.1.4.** Усім новим учням/студентам допомагають адаптуватися.

**Б.2. Організація підтримки різноманіття**

**Індикатори:**

**Б.2.1.** Усі види підтримки, що надаються учням/студентам, координуються.

**Б.2.2.** Підвищення професійної кваліфікації викладачів допомагає їм краще реагувати на різноманітні потреб учнів/студентів.

**Б.2.3.** Освітня політика закладу мистецької освіти для учнів/студентів з особливими освітніми потребами – інклюзивна.

**Б.2.4.** Підтримка учнів/студентів, які одержують освіту нерідною мовою, координується з іншими видами підтримки.

**Б.2.5.** Знижені бар'єри, що заважають відвідуванню учнями/студентами закладу мистецької освіти.

**Б.2.6.** Випадки неухважного і нешанобливого ставлення до учнів/студентів з боку однолітків і викладачів, інших членів колективу мінімізовані.

**Напрям В**  
**ЗАПРОВАДЖЕННЯ ІНКЛЮЗИВНОЇ ПРАКТИКИ**

**В.1. Управління процесом навчання**

**Індикатори:**

**В.1.1.** Навчальний процес планується з урахуванням професійних навчальних потреб усіх учнів/студентів.

**В.1.2.** Учні/студенти беруть активну участь у навчанні.

**В.1.3.** Учні/студенти навчаються разом і допомагають один одному.

**В.1.4.** Викладачі розробляють навчальні програми, викладають і оцінюють досягнення в співпраці один з одним.

## **В.2. Мобілізація ресурсів**

### **Індикатори:**

**В.2.1.** Відмінності між учнями/студентами – це ресурс, який використовується в процесі навчання.

**В.2.2.** Досвід викладачів використовується повністю.

**В.2.3.** Викладачі знаходять додаткові ресурси для навчання і повноцінної участі всіх учнів/студентів у житті закладу мистецької освіти.

Кожен із індикаторів включає певну кількість запитань, які надають можливість зрозуміти і врахувати інклюзивні підходи під час розробки плану інклюзивного розвитку закладу.

## **Напрямок А РОЗВИТОК ІНКЛЮЗИВНОЇ КУЛЬТУРИ**

### **А.1. Створення спільноти**

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

1. Коли люди вперше приходять до закладу мистецької освіти, чи відчувають вони, що їм тут раді?
2. Чи доброзичливо налаштований заклад по відношенню до всіх учнів/студентів, у тому числі до учнів/студентів з різними функціональними порушеннями, до ромів, переселенців?
3. Чи добре ставляться до всіх викладачів, фахівців?
4. Чи є доступною для усіх інформація про заклад мистецької освіти незалежно від порушення здоров'я? (Аудіозапис, набрана шрифтом Брайля або збільшеним шрифтом)
5. Чи доступні перекладачі з жестової мови або сурдоперекладачі, коли в них виникає необхідність?
6. Наскільки чітко йдеться в інформаційних матеріалах, що розповідають про тих, хто влаштовується в заклад на роботу, що повністю підтримує різноманіття учнів/студентів та їх культур?
7. Зайшовши до закладу мистецької освіти, чи відразу можна мати уявлення про нього і про тих, хто в ньому працює / вчиться?
8. Чи враховує заклад мистецької освіти особливості учнів/студентів різних культур, особливо у разі використання оголошень, стендів?
9. Чи відчувають учні/студенти, що аудиторії або кімнати для занять створені саме для них?



### **Додаткові запитання**

#### **Індикатор А.1.2. Учні/студенти допомагають один одному.**

1. Чи наголошуються (висвітлюються) на стендах і дошках пошани як колективні, так й індивідуальні досягнення?
2. Чи звертаються учні/студенти до викладачів, коли потребують допомоги?
3. Чи активно заохочуються дружні взаємини серед учнів/студентів?
4. Чи уникають учні/студенти вживання слів і дискримінаційних прізвиськ, образливих для осіб з інвалідністю, представників соціальних меншин?
5. Чи розуміють учні/студенти, що від них може вимагатися різний ступінь дотримання правил, прийнятих у закладі мистецької освіти ?

### **Додаткові запитання**

#### **Індикатор А.1.3. Викладачі працюють у партнерстві один з одним.**

1. Чи ставляться викладачі та інші члени колективу один до одного з повагою, незалежно від посади?
2. Чи ставляться викладачі та інші члени колективу один до одного з повагою, незалежно від статі?
3. Чи є співпраця між викладачами прикладом для учнів/студентів?
4. Чи знають викладачі, до кого звертатися із запитаннями, які виникають у професійній діяльності?
5. Чи є доречним для викладачів обговорення на роботі їхніх професійних проблем?
6. Чи всі викладачі залучені до визначення пріоритетних напрямів інклюзивного розвитку?
7. Чи відчують викладачі та інші члени колективу, що план інклюзивного розвитку – це «їхній» план?

### **Додаткові запитання**

#### **Індикатор А.1.4. Викладачі і учні/студенти ставляться один до одного з повагою.**

1. Чи ставляться учні/студенти до викладачів з повагою, незалежно від їх статусу?
2. Чи цікавляться думкою учнів/студентів, як можна поліпшити діяльність закладу?
3. Чи впливає думка учнів/студентів на зміну ситуації щодо стану інклюзивної культури?
4. Чи пропонують учні/студенти свою допомогу викладачам та іншим працівникам, якщо бачать, що вона необхідна?
5. Чи стежать учні/студенти й працівники за станом санітарно-гігієнічних умов та доступності приміщень?
6. Чи знають учні/студенти, до кого звернутися, якщо виникає та або інша проблема?
7. Чи впевнені учні/студенти, що у разі потреби їхні проблеми будуть ефективно розв'язувати?

### **Додаткові запитання**

**Індикатор А.2.1. Від усіх учнів/студентів очікують максимально можливих індивідуальних досягнень.**

1. Чи всі учні/студенти вважають, що навчаються в такому закладі освіти, де вони можуть досягнути найвищих досягнень?
2. Чи уникають викладачі того, щоб оцінювати загальні здібності учня/студента на основі поточних успіхів у навчанні?
3. Чи заохочують серед усіх учнів/студентів прояви гордості за свої успіхи?
4. Чи прагнуть викладачі протистояти негативному ставленню деяких учнів/студентів до тих учнів/студентів, які навчаються охоче, з ентузіазмом і досягають успіхів?
5. Чи прагнуть викладачі протистояти негативному ставленню до учнів/студентів, які не завжди справляються із завданнями?
6. Чи чинять опір викладачі використанню учнями/студентами принизливих прізвиськ, пов'язаних з низькою успішністю?
7. Чи працюють викладачі зі страхом невдачі, який відчувають деякі учні/студенти?
8. Чи уникають викладачі порівняння успішності певного учня/студента з успішністю інших учнів/студентів?

### **Додаткові запитання**

**Індикатор А.2.2. Викладачі, представники адміністрації, учні/студенти поділяють ідеологію інклюзивної освіти.**

1. Чи розглядається створення дружнього навчального середовища як спосіб підвищення навчальних показників?
2. Чи цінуються передусім відмінності, а не відповідність певній єдиній «нормі»?
3. Чи вважається різноманіття цінним ресурсом, а не проблемою?
4. Чи існує в закладі мистецької освіти загальне прагнення до зменшення нерівності можливостей?
5. Чи є у приймальної комісії закладу мистецької освіти бажання та можливість приймати до закладу всіх абітурієнтів – незалежно до походження, успішності або стану здоров'я?
6. Чи є загальне розуміння, що інклюзія – це не тільки збільшення рівня повноцінної участі в житті закладу мистецької освіти, а й збільшення його доступності?
7. Чи є загальне розуміння, що практики виключення – це процес, який відбувається у викладацькому колективі, у групах і на подвір'ї закладу мистецької освіти, і це виключення може призвести до ізоляції й того, що учень/студент залишить заклад?
8. Чи всі викладачі та інші члени колективу несуть відповідальність за те, щоб зробити його більш інклюзивним?

### **Додаткові запитання**

**Індикатор А.2.3. Усіх учнів/студентів однаково цінують.**

1. Чи вважається, що відмінності у походженні учнів/студентів або їх рідних мовах матимуть позитивний вплив на життя закладу мистецької освіти?
2. Чи відчувають учні/студенти й викладачі з інвалідністю себе настільки ж «бажаними» у закладі, як і особи без інвалідності?
3. Чи однаково цінуються учні/студенти з високою і низькою успішністю?
4. Чи однаково оцінюються і заохочуються успіхи хлопців і дівчат?

### **Додаткові запитання**

**Індикатор А.2.4. Викладачі прагнуть подолати бар'єри на шляху навчання і повноцінної участі всіх учнів/студентів у всіх аспектах освітнього процесу.**

1. Чи розуміють викладачі, як вони можуть допомогти учням/студентам подолати можливі бар'єри у навчанні і повноцінної участі в ньому?
2. Чи розуміють викладачі, що такі бар'єри виникають, зокрема, під час взаємодії учнів/студентів з навчальним середовищем?
3. Чи розуміють викладачі, що навчальне середовище включає відносини між учнями/студентами і членами колективу, доступність приміщень, культуру і освітню політику закладу мистецької освіти, навчальні плани і методики викладання?
4. Чи розуміють викладачі та учні/студенти, що освітня політика і практика закладу мають відображати все різноманіття учнів/студентів закладу мистецької освіти?
5. Чи є розуміння того, що кожен може стикатися з бар'єрами на шляху навчання і повноцінної участі?
6. Чи уникають викладачі та інші члени колективу навішування на учнів/студентів ярликів через відмінності у здібностях?
7. Чи є розуміння того, що віднесення учнів/студентів до спеціальної категорії «інвалідність» може призвести до їх сегрегації?

### **Додаткові запитання**

**Індикатор А.2.5. Заклад мистецької освіти прагне мінімізувати всі види дискримінації.**

1. Чи розуміють учні/студенти і викладачі витоки дискримінації і нетерпимості до відмінностей?
2. Чи є однаковим відношення до учнів/студентів і викладачів незалежно від їх віку?
3. Чи однакова підтримка надається хлопцям і дівчатам?
4. Чи уникають викладачі й учні/студенти гендерних стереотипів відносно хлопців і дівчат щодо оцінювання їх успіхів, майбутньої роботи або прохання про допомогу?

5. Чи вважають викладачі та інші члени колективу, що інвалідність виникає в той момент, коли особа з порушеннями здоров'я стикається з негативним відношенням і бар'єрами в суспільстві?

6. Чи розуміють викладачі, що знання порушень здоров'я лише обмежено (у сенсі наявних потреб і потенційних можливостей) може допомогти під час розробки навчальних планів?

7. Чи знають викладачі, що знання та розуміння інвалідності може допомогти під час розробки навчальних планів?

8. Чи протистоятимуть викладач та інші члени колективу стереотипним уявленням про осіб з інвалідністю, наприклад, коли їх постійно жаліють або сприймають як героїв?

### **Додаткові запитання**

#### **Напрямок Б. РОЗВИТОК ІНКЛЮЗИВНОЇ ПОЛІТИКИ НА РІВНІ ЗАКЛАДУ (внутрішні нормативні документи)**

##### **Б.1. Розвиток закладу мистецької освіти для всіх учнів/студентів**

**Індикатор Б.1.1. Прийняття на роботу та кар'єрне зростання викладачів здійснюється на справедливій основі.**

1. Чи всі викладачі вважають, що можливості для підвищення на посаді відкриті для тих, хто дійсно цього заслуговує?

2. Чи відображає підвищення на посаді гендерний баланс, що склався у закладі мистецької освіти, і походження членів колективу?

3. Чи існує чітка стратегія щодо подолання бар'єрів, з якими стикаються члени колективу з інвалідністю?

4. Чи є прийняття різноманітних потреб усіх учнів/студентів критерієм у разі призначення викладачів на ту або іншу посаду?

5. Чи завжди можливо в закладі мистецької освіти організувати заміну відсутнім працівникам (як викладачів, так й інших працівників закладу)?

### **Додаткові запитання**

**Індикатор Б.1.2. Усім новим викладачам допомагають адаптуватися в колективі закладу мистецької освіти.**

1. Чи не відокремлюють себе викладачі з великим стажем роботи від новачків, наприклад, кажучи «ми» і «вони»?

2. Чи є у кожного нового викладача наставник, щиро зацікавлений у тому, щоб допомогти йому адаптуватися на новому місці?

3. Чи створюється у нових викладачів відчуття, що їх досвід і знання цінуються?

4. Чи у всіх викладачів, включно з новими, є можливість передавати знання і досвід?

5. Чи цінується думка нових викладачів та інших членів колективу про заклад, «свіжий погляд» на існуючий стан речей?



### **Додаткові запитання**

#### **Індикатор Б.1.3.**

#### **Заклад мистецької освіти доступний для усіх бажаючих у ньому навчатися.**

1. Чи беруться до уваги особливі освітні потреби осіб з фізичними, сенсорними, психічними та інтелектуальними порушеннями, якщо це не заважає успішному оволодінню професією?
2. Чи приділяється увага фізичній доступності всіх приміщень, включаючи навчальні кабінети, коридори, туалети, майданчики на відкритому повітрі, їдальню?
3. Чи проводяться консультації з організаціями осіб з інвалідністю про рівень фізичної доступності закладу мистецької освіти?
4. Чи є поліпшення доступності будівель та споруд частиною плану ремонту або реконструкції закладу мистецької освіти?
5. Чи виконуються державні стандарти зі створення архітектурної доступності приміщень?
6. Чи вважається фізична доступність закладу мистецької освіти важливою як для учнів/студентів, так і для членів колективу з інвалідністю та інших громадян?
7. Чи є проекти, пов'язані з поліпшенням доступності закладу мистецької освіти, частиною плану розвитку закладу?

### **Додаткові запитання**

#### **Індикатор Б.1.4.**

#### **Усім новим учням/студентам допомагають адаптуватися.**

1. Чи є у закладі мистецької освіти програма, заходи, що дають змогу кожному новому учню/студенту ознайомитися з закладом?
2. Чи надається новому учню/студенту в пару досвідченіший товариш (наставник)?
3. Чи проводиться дослідження, наскільки комфортно почувається новий учень/студент у закладі після декількох тижнів?
4. Чи надається підтримка учням/студентам, яким складно, особливо на початку навчання, запам'ятати розташування навчальних приміщень?
5. Чи розуміють нові учні/студенти, до кого можна звертатися у разі виникнення проблеми?
6. Чи співпрацюють викладачі закладів, у разі перевodu учнів/студентів до іншого закладу, щоб полегшити переведення?

### **Додаткові запитання**

#### **Б.2. Організація підтримки різноманіття**

##### **Індикатор Б.2.1.**

##### **Усі види підтримки, що надаються учням/студентам, координуються.**

1. Чи підпорядковуються усі види підтримки, що надаються учням/студентам, загальній стратегії, спрямованій на покращення спроможності закладу мистецької освіти відповідати на різноманітність потреб учнів/студентів?
2. Чи існує в закладі мистецької освіти політика підтримки, зрозуміла всім членам колективу?

3. Чи існує чіткий план, що дає змогу інтегрувати послуги підтримки для розвитку інклюзії в політику закладу мистецької освіти?

5. Чи знають члени колективу про різні служби щодо надання підтримки для запровадження інклюзії?

6. Чи існує координація різноманітних ініціатив (таких як «створення здорового середовища» або «досягнення високої успішності»), спрямована на інклюзивний розвиток закладу мистецької освіти в цілому?

7. В основі підтримки інклюзії – необхідність створення кращих умов для учнів/студентів чи прагнення викладачів та інших членів колективу зберегти свою зайнятість?

#### **Додаткові запитання**

##### **Індикатор Б.2.2.**

**Підвищення професійної кваліфікації викладачів допомагає краще реагувати на різноманітні потреб учнів/студентів.**

1. Чи вся діяльність з планування навчального процесу спрямована на забезпечення повноцінної участі учнів/студентів із різним соціальним походженням, місцем проживання, досвідом, успішністю і порушеннями здоров'я?

2. Чи вся діяльність з планування навчального процесу спрямована на подолання бар'єрів на шляху навчання?

3. Чи сприяє професійний розвиток викладачів тому, що вони ефективніше взаємодіють один з одним для покращення процесу навчання учнів/студентів?

4. Чи всі викладачі проходять навчання щодо питань рівних прав людей з інвалідністю?

5. Чи відповідають викладачі за самостійну оцінку власних потреб у підвищенні кваліфікації?

#### **Додаткові запитання**

##### **Індикатор Б.2.3.**

**Освітня політика закладу мистецької освіти для учнів/студентів з особливими освітніми потребами – інклюзивна.**

1. Чи є у закладі мистецької освіти прагнення мінімізувати визначення учнів/студентів як таких, що мають «особливі навчальні потреби»?

2. Чи є посада координатора служб підтримки – «педагогічний координатор», «координатор з інклюзії» або «координатор послуг для учнів/студентів з особливими навчальними потребами»?

3. Чи сприймаються учні/студенти з «особливими освітніми потребами» як учні/студенти з різними інтересами, знаннями і навичками, а не як частина однорідної групи?

4. Чи включено в інформацію про заклад мистецької освіти відомості про критерії та види надання підтримки і чи доступне це для учнів/студентів?

#### **Додаткові запитання**

##### **Індикатор Б.2.4.**

**Підтримка учнів/студентів, які одержують освіту нерідною мовою, координується з іншими видами підтримки.**

1. Чи є підтримка таких учнів/студентів відповідальністю всіх викладачів?

2. Чи сфокусована підтримка на тому, як подолати бар'єри, а не на розмежуванні учнів/студентів за ознаками «складнощі із навчанням нерідною мовою» і «проблеми з навчанням»?

3. Чи очікується висока успішність від усіх учнів/студентів, незалежно від того, перебувають вони в процесі вивчення мови або вже опанували мову, якою ведеться викладання?

4. Чи доступні перекладачі з мови жестів та інших мов у разі потреби?

#### **Додаткові запитання**

**Індикатор Б.2.5. Знижені бар'єри, що заважають відвідуванню учнями/студентами закладу мистецької освіти.**

1. Чи розглядаються всі бар'єри, що заважають відвідуванню занять?

2. Чи надає заклад мистецької освіти активну підтримку у разі повернення до занять учня/студента, який переніс важку втрату, хронічну хворобу або після його тривалої відсутності?

3. Чи ведеться в мистецькому закладі чітка документація щодо відвідування, у тому числі пропусків без поважних причин?

4. Чи існують заходи, спрямовані на зниження рівня пропусків занять без поважних причин?

5. Чи є відсутність учня/студента на певних заняттях приводом для аналізу відносин учнів/студентів до даного викладача і до змісту занять, які він проводить?

#### **Додаткові запитання**

**Індикатор Б.2.6. Випадки неухважного і нешанобливого ставлення до учнів/студентів з боку однолітків і дорослих мінімізовані.**

1. Чи є у членів колективу й учнів/студентів загальне розуміння того, що таке залякування?

2. Чи є у закладі мистецької освіти розуміння того, що залякування й погрози – потенційна складова всіх відносин, заснованих на насильстві та пригніченні особистості учня/студента ?

3. Чи є розуміння, що джерелом психологічного та фізичного насильства є відсутність дружніх взаємин між учням/студентами?

4. Чи вважається вербальне кривдження й образливі висловлювання для осіб з інвалідністю проявами нешанобливого ставлення?

5. Чи проводить заклад мистецької освіти чітку освітню політику в цьому відношенні, беззаперечно зазначаючи, яка саме поведінка вважається психологічним насильством?

6. Чи є у закладі мистецької освіти члени колективу чоловічої і жіночої статі, до яких учні/студенти можуть звертатися за допомогою у випадках кривдження?

7. Чи є у закладі мистецької освіти або поза його межами працівники, до яких можуть звернутися члени колективу, якщо вони піддавалися насильству і психологічному терору?

8. Чи ведуться записи про подібні інциденти?

9. Чи скорочується кількість випадків психологічного терору?

## Напрям В

### ЗАПРОВАДЖЕННЯ ІНКЛЮЗИВНОЇ ПРАКТИКИ

#### В.1. Управління процесом навчання

##### Індикатори:

##### В.1.1. Навчальний процес планується з урахуванням професійних навчальних потреб усіх учнів/студентів.

1. Чи спрямований навчальний процес на те, щоб навчити учня/студента, а не формально слідувати навчальному плану?
2. Чи часто заняття починаються з обміну досвідом, який може бути надалі використаний на заняттях різними способами?
3. Чи допомагають заняття сприймати навчання як цілісний процес, а не як фрагментарне виконання окремих завдань?
4. Чи прагне заклад мистецької освіти у процесі планування занять мінімізувати бар'єри на шляху навчання і повноцінної участі, з якими стикаються конкретні учні/студенти?
5. Чи шукають викладачі можливості індивідуалізувати навчальний процес на заняттях?
6. Чи є на заняттях у учнів/студентів можливість працювати в парах, індивідуально або всією групою?
7. Чи адаптовано, якщо це необхідно, зміст занять для учнів/студентів з фізичними або сенсорними порушеннями здоров'я так, щоб вони так само мали можливість вивчати такі ж дисципліни, що й інші учні/студенти?
8. Чи розуміють викладачі, що деяким учням/студентам з інвалідністю необхідний додатковий час, щоб скористатися допоміжним обладнанням?

##### Додаткові запитання

##### В.1.2. Учні/студенти беруть активну участь у навчанні.

1. Чи надається учням/студентам можливість нести відповідальність за своє навчання?
2. Чи сприяє середовище, стенди та інші ресурси самостійному навчанню учнів/студентів?
3. Чи допомагає учням/студентам підтримка, що надається у закладі мистецької освіти, продовжувати навчання, використовуючи вже набуті навички і досвід?
4. Чи навчають учнів/студентів, як потрібно представляти свою роботу в усній, письмовій та інших формах; під час роботи індивідуально або в групах?
5. Чи запитують у учнів/студентів, яка допомога в навчанні їм необхідна?
6. Чи запитують учнів/студентів про якість занять?
7. Чи залучені учні/студенти до пошуку способів подолання власних труднощів у навчанні та до надання допомоги іншим учням/студентам?
8. Чи оцінюються і використовуються на заняттях досвід і навички, опановані учнями/студентами самостійно?



### **Додаткові запитання**

#### **В.1.3. Учні/студенти навчаються разом і допомагають один одному.**

1. Чи охоче учні/студенти діляться знаннями і навичками?
2. Чи можуть учні/студенти ввічливо відмовитися від допомоги, коли вона їм не потрібна?
3. Якщо хтось у групі збуджений, чи намагаються учні/студенти його заспокоїти, а не дратувати ще більше?
4. Чи є в учнів/студентів розуміння, що увага необхідна кожному в групі?
5. Чи несуть учні/студенти відповідальність за надання на заняттях допомоги товаришам, які мають труднощі?
6. Чи залучені учні/студенти до оцінювання досягнень один одного?
7. Чи допомагають учні/студенти один одному в досягненні навчальних цілей?

### **Додаткові запитання**

#### **В.1.4. Викладачі розробляють навчальні програми, викладають і оцінюють досягнення в співпраці один з одним.**

1. Чи діляться викладачі один з одним планами занять?
2. Чи плануються заняття так, щоб залучити всіх присутніх на занятті?
3. Чи проводять викладачі спільне викладання?
4. Чи використовується спільне викладання для того, щоб виробити загальну думку про навчання учнівської/студентської групи?
5. Чи вітають викладачі коментарі колег, наприклад, про доступність термінології і ступінь участі учнів/студентів на занятті?
6. Чи змінюють викладачі методику викладання після отримання зворотного зв'язку від колег?
7. Чи обмінюються викладачі досвідом своєї роботи з окремими учнями/студентами і групою в цілому?
8. Чи розподіляється серед викладачів відповідальність за те, щоб забезпечити повноцінну участь всіх учнів/студентів у навчанні й житті закладу?

### **Додаткові запитання**

#### **В.2. Мобілізація ресурсів**

##### **Індикатори:**

#### **В.2.1. Відмінності між учнями/студентами – це ресурс, який використовується в процесі навчання.**

1. Чи цінується і використовується здатність учнів/студентів надавати один одному на заняттях емоційну підтримку?
2. Чи допомагають учні/студенти, які знають більше, тим, хто знає менше?
3. Чи багато учнів/студентів беруть участь у допомозі тим, хто не встигає?
4. Чи вважається, що кожен, незалежно від успішності й стану здоров'я, вносить цінний вклад у навчання?
5. Чи використовується різноманітність мов учнів/студентів у процесі навчання, а також як культурні ілюстрації та приклади під час вивчення мов?
6. Чи використовуються бар'єри, з якими стикаються учні/студенти, наприклад недоступність частини будівлі або деяких розділів навчальної програми, – як основа планування дій для усунення бар'єрів?

### Додаткові запитання

#### **В.2.2. Досвід викладачів використовується повністю.**

1. Чи виявлені всі навички і знання, якими володіють викладачі, окрім наведених у посадовій інструкції?
2. Чи заохочується обмін знаннями і досвідом між колегами?
3. Чи заохочується розширення знань і досвіду членів колективу?
4. Чи пропонують члени колективу, які володіють певними знаннями і досвідом, свою допомогу іншим?
5. Чи є у викладачів як формальні, так і неформальні можливості скористатися досвідом один одного для вирішення питань, що стосуються тих або інших учнів/студентів?
6. Чи вивчають викладачі досвід роботи інших закладів?
7. Чи запрошуються викладачі інших закладів на зустрічі, щоб поділитися досвідом?

### Додаткові запитання

#### **В.2.3. Викладачі знаходять додаткові ресурси для навчання і повноцінної участі всіх учнів/студентів у житті закладу мистецької освіти.**

1. Чи знаходять викладачі загальнодоступні ресурси, щоб підтримати навчання і повноцінну участь у житті закладу мистецької освіти всіх учнів/студентів?
2. Чи всім викладачам відомо, які ресурси є у закладі для підтримки навчання та повноцінної участі учнів/студентів у житті закладу мистецької освіти?
3. Чи є бібліотека ресурсом підтримки для самостійного навчання?
4. Чи організована робота в бібліотеці так, щоб вона підтримувала навчання всіх учнів/студентів?
5. Чи доступні адаптовані матеріали (аудіокасети, крупний шрифт, підручники з шрифтом Брайля тощо) для учнів/студентів з порушеннями зору?
6. Чи є у закладі добре організована відеобібліотека?
7. Чи використовуються комп'ютери як невід'ємна складова навчального процесу?
8. Чи ефективно використовують викладачі електронну пошту та Інтернет?
9. Чи використовуються нові технологічні досягнення, наприклад програми розпізнавання мови для учнів/студентів, у яких є особливі труднощі з письмом?
10. Чи використовують у закладі допоміжні технології?

## ЧАСТИНА 4.

### Матеріали для проведення анкетування щодо інклюзивного розвитку

Для обґрунтування пріоритетів та розроблення плану інклюзивного розвитку доцільно провести анкетування зацікавленої групи респондентів з метою визначення їх ставлення до діяльності закладу мистецької освіти в умовах інклюзивного навчання. Зразки анкет представлені нижче.

Будь ласка, поставте позначку біля найменування позиції, яку Ви займаєте відносно навчального закладу:

\_\_\_\_\_ Викладач

\_\_\_\_\_ Представник адміністрації

\_\_\_\_\_ Інший член колективу

\_\_\_\_\_ Учень/студент

*У перерахованих (АБО перелічених) перелічених нижче напрямках відзначте один або два найбільш важливих, на Вашу думку, пріоритетних розділи інклюзивного розвитку.*

*Для опису обраних розділів і підтвердження Вашої думки можна використовувати індикатори або набір індикаторів, запитання або набір запитань, чи щось не зазначене в матеріалах частини 3 навчального посібника. Також можна розглянути, яким чином зміни в розділах одного напрямку приводять до змін інших аспектів.*

Напрямок А. РОЗВИТОК ІНКЛЮЗИВНОЇ КУЛЬТУРИ	
Створення спільноти	Розвиток інклюзивних цінностей
Напрямок Б. РОЗВИТОК ПОЛІТИКИ НА РІВНІ ЗАКЛАДУ (ВНУТРІШНІ НОРМАТИВНІ ДОКУМЕНТИ)	
Розвиток закладу мистецької освіти для всіх учнів/студентів	Організація підтримки різноманіття
Напрямок В. РОЗВИТОК ІНКЛЮЗИВНОЇ ПРАКТИКИ	
Управління процесом навчання	Мобілізація ресурсів

*Дякуємо за Ваші відповіді!*

## Визначення пріоритетних напрямів інклюзивного розвитку

Будь ласка, поставте позначку біля найменування позиції, яку Ви займаєте відносно закладу мистецької освіти:

\_\_\_\_\_ Викладач

\_\_\_\_\_ Представник адміністрації

У таблиці анкети поставте у відповідних клітинках позначки, що найточніше відображають Вашу думку щодо оцінки індикаторів, які характеризують готовність до здійснення інклюзивного навчання:

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

Напрямок А. Розвиток організаційної культури	1	2	3	4
<b>А.1. Створення спільноти</b>				
А.1.1. Кожен відчуває, що йому раді та ставляться доброзичливо				
А.1.2. Учні/студенти допомагають один одному				
А.1.3. Викладачі працюють у партнерстві один з одним				
А.1.4. Викладачі і учні/студенти ставляться один до одного з повагою				
<b>А.2. Розвиток інклюзивних цінностей</b>				
А.2.1. Від усіх учнів/студентів очікують максимально можливих індивідуальних досягнень				
А.2.2. Викладачі, представники адміністрації, учні/студенти поділяють ідеологію інклюзивного навчання				
А.2.3. Усіх учнів/студентів однаково цінують				
А.2.4. Викладачі прагнуть подолати бар'єри на шляху навчання і повноцінної участі всіх учнів/студентів у всіх аспектах освітнього процесу				
А.2.5. Мистецький заклад прагне мінімізувати всі види дискримінації				
<b>Напрямок Б. Розвиток інклюзивної політики на рівні закладу (внутрішні нормативні документи)</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>
<b>Б.1. Розвиток закладу мистецької освіти для всіх учнів/студентів</b>				
Б.1.1. Прийняття на роботу та кар'єрне зростання здійснюються на справедливій основі				
Б.1.2. Усім новим членам колективу допомагають адаптуватися в колективі навчального закладу мистецької освіти				
Б.1.3. Мистецький заклад доступний для усіх, хто у ньому навчається				
Б.1.4. Усім новим учням/студентам допомагають адаптуватися				



<b>Б.2. Організація підтримки різноманіття</b>				
Б.2.1. Усі види підтримки, що надаються учням/студентам, координуються				
Б.2.2. Підвищення професійної кваліфікації викладачів допомагає їм краще реагувати на різноманітні потреби учнів/студентів				
Б.2.3. Освітня політика закладу мистецької освіти щодо навчання професії для учнів/студентів з особливими освітніми потребами – інклюзивна				
Б.2.4. Підтримка учнів/студентів, які опановують освіту нерідною мовою, координуються іншими видами підтримки				
Б.2.5. Знижені бар'єри, що заважають відвідуванню учнів/студентів закладу мистецької освіти				
Б.2.6. Випадки неухважного і нешанобливого ставлення до учнів/студентів з боку однолітків і викладачів, інших членів колективу мінімізовані				
<b>Напрямок В. Запровадження інклюзивної практики</b>				
<b>В.1. Управління процесом навчання</b>				
В.1.1. Навчальний процес планується з урахуванням професійних навчальних потреб усіх учнів/студентів				
В.1.2. Учні/студенти беруть активну участь у навчанні				
В.1.3. Учні/студенти навчаються разом і допомагають один одному				
В.1.4. Викладачі розробляють навчальні програми, викладають і оцінюють досягнення у співпраці один з одним				
<b>В.2. Мобілізація ресурсів</b>				
В.2.1. Відмінності між учнями/студентами – це ресурс, який використовується у процесі навчання				
В.2.2. Досвід викладачів використовується повністю				
В.2.3. Викладачі знаходять додаткові ресурси для навчання і повноцінної участі всіх учнів/студентів у житті закладу мистецької освіти				

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

---



---



---



---



---



---



---



---



---



---

*Дякуємо за Ваші відповіді!*

**Адаповані індикатори для учнів/студентів щодо визначення  
пріоритетних напрямів інклюзивного розвитку**

*Поставте позначку в клітинці, яка найточніше відображає Вашу думку:*

1. Повністю згоден

3. Не згоден

2. Частково згоден

4. Потрібна додаткова інформація

<b>Культура</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>
1. У закладі мистецької освіти до всіх ставляться доброзичливо				
2. Учні/студенти допомагають один одному				
3. Викладачі успішно співпрацюють між собою				
4. Учні/студенти й викладачі з повагою ставляться один до одного				
5. Члени колективу (не викладачі) почуваються залученими до життя та діяльності закладу мистецької освіти				
6. Викладачі не виокремлюють групи учнів/студентів і не протиставляють їх іншим				
7. Викладачі намагаються допомогти кожному учню/студенту досягнути найкращих результатів				
8. Викладачі вважають, що всі учні/студенти однаково важливі				
<b>Внутрішня політика</b>				
9. Учні/студенти з інвалідністю можуть відвідувати заклад мистецької освіти				
10. Тим, хто приходить до закладу мистецької освіти вперше, допомагають адаптуватися				
11. Викладачі проводять всі заняття із задоволенням				
12. Викладачі працюють над тим, аби заклад мистецької освіти став таким, де учні/студенти навчаються із задоволенням				
13. У закладі мистецької освіти здійснюється все можливе, щоб не було образ і залякувань				
<b>Практика</b>				
14. Викладачі прагнуть, щоб заняття були зрозумілі усім учням/студентам				
15. Учні/студенти закладу мистецької освіти навчаються поваги до тих, у кого інше походження				
16. Учні/студенти зазвичай знають тему наступного заняття				
17. Під час занять викладачі заохочують учнів/студентів до взаємодопомоги				
18. Викладачі під час занять добре ставляться до учнів/студентів				
19. Викладачі допомагають всім учням/студентам, у кого виникають труднощі з навчанням				
20. Після занять проводяться заходи, які цікаві усім учням/студентам				

*На підставі проведеної Вами роботи зазначте, будь ласка, які три речі Ви змінили б у закладі:*

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

*Дякуємо за Ваші відповіді!*

## Оцінка інклюзивності учнями закладу мистецької освіти (школа)

☐ Я дівчина☐ Я хлопець

Поставте позначку в клітинці, яка найбільш точно відображає Вашу думку:

1. Повністю згоден \_\_\_\_

2. Частково згоден \_\_\_\_

3. Не згоден \_\_\_\_

	1	2	3
1. Мені, в основному, подобаються ті заняття, які проводять в закладі мистецької освіти.			
2. Якщо я не справляюся із завданням, то прошу допомоги у педагогів закладу мистецької освіти.			
3. Я дізнаюся багато нового в закладі мистецької освіти.			
4. Друзі допомагають мені, коли у мене нічого не виходить.			
5. Під час занять педагоги готові вислухати мою думку.			
6. Педагоги закладу мистецької освіти дружно налаштовані по відношенню до учнів.			
7. Педагоги хвалять учнів по справедливості.			
8. Мені здається, що деякі учні подобаються педагогам більше, ніж інші.			
9. Коли задають домашні завдання, я розумію, що потрібно зробити.			
10. Зазвичай я виконую всі домашні завдання.			
11. Мені, подобається навчатися у закладі мистецької освіти.			
12. Мої батьки вважають, що цей заклад – гарний.			
13. До учнів з інвалідністю у закладі мистецької освіти відносяться з повагою.			
14. У мене в закладі мистецької освіти є хороші друзі.			
15. Якщо я пропускаю заняття, то педагог запитує, що трапилося.			

Ось три речі, які я б хоті(в) ла змінити у закладі мистецької освіти:

1. \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

2. \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

3. \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

Дякуємо за Ваші відповіді!

### Оцінка інклюзивності закладу мистецької освіти батьками/опікунами учнів

Вкажіть, будь-ласка, вік Вашої дитини: \_\_\_\_\_

Поставте позначку в клітинці, наскільки Ви згодні з наступними твердженнями:

1. Повністю згоден \_\_\_\_ 2. Частково згоден \_\_\_\_ 3. Не згоден \_\_\_\_

	1	2	3
1. Я одразу вирішив, що моя/мої дитина/діти буде навчатися в цьому закладі мистецької освіти.			
2. Моя/мої дитина/діти хотіли піти вчитися до цього закладу мистецької освіти.			
3. Мені надали повну інформацію про заклад мистецької освіти, коли я вперше його відвідав.			
4. Інформаційні матеріали, які надаються батькам, регулярно повідомляють про зміни у закладі мистецької освіти.			
5. На мою думку, заклад мистецької освіти належним чином інформує мене про успішність моєї дитини.			
6. Я вважаю, що педагогічний колектив закладу мистецької освіти дружно налаштовані по відношенню до батьків.			
7. Я знаю, до кого звернутися в ПТНЗ, якщо у мене є питання про успішність моєї дитини.			
8. Якщо розповідаю педагогам про свій неспокій, то упевнений, що мої слова приймуть до уваги.			
9. Педагоги надають чітку інформацію про те, як я можу допомогти дитині вдома.			
10. Моїй/моїм дитині/дітям подобається навчатися у цьому закладі мистецької освіти.			
11. Мені здається, що педагогічні працівники у своїй більшості схильні допомагати окремим учням.			
12. Усі сім'ї є однаково цінними для закладу мистецької освіти, незалежно від їх походження.			
13. Конфлікти між учнями, залякування й образи - це явна проблема закладу мистецької освіти.			
14. Перед тим, як щось змінити в закладі мистецької освіти, у батьків питають їх думку.			
15. Батьки, які залучені до життя та діяльності закладу мистецької освіти, більше цінуються педагогічним колективом, чим інші.			
16. Педагогічні працівники закладу мистецької освіти заохочують до навчання всіх учнів, а не тільки самих талановитих та тих хто прагне до успіху.			

Дякуємо Вам за те, що відповіли на наші запитання. Будь-ласка, опишіть своїми словами, що, на Ваш погляд, потрібно зробити, аби заклад мистецької освіти став закладом для Вашої дитини/дітей. \_\_\_\_\_