

ДОСЛІДЖЕННЯ ЩОДО ІНКЛЮЗИВНОСТІ СИСТЕМИ ПРОФЕСІЙНОГО НАВЧАННЯ ПУБЛІЧНИХ СЛУЖБОВЦІВ



Звіт підготовлено **Іриною Федорович**, експерткою ПРООН з питань недискримінації, за загальною редакцією експертів Національного агентства України з питань державної служби.

Це дослідження проведено на виконання п. 9. розпорядження Кабінету Міністрів України від 27 грудня 2023 р. № 1206-р «Про затвердження плану заходів з розвитку системи професійного навчання державних службовців, голів місцевих державних адміністрацій, їх перших заступників та заступників, посадових осіб місцевого самоврядування та депутатів місцевих рад до 2027 року».

Звіт підготовлено за підтримки проєкту «Права людини для України. Фаза II», який реалізує ПРООН в Україні та фінансує Міністерство закордонних справ Данії протягом 2023–2026 років. Думки, висновки чи рекомендації належать авторам і не обов'язково відображають погляди Міністерства закордонних справ Данії, ПРООН чи інших агенцій ООН.

ЗМІСТ

Резюме дослідження	5
Рекомендації зацікавленим сторонам	10
Опис мети, методології та етапів проведення дослідження	12
Перший етап дослідження — кабінетний	15
Висновки	17
Другий етап дослідження — польовий	18
Результати експертних інтерв'ю та фокус-групових дискусій	19
Аналіз результатів опитувань представників провайдерів та учасників професійного навчання	22
Опитування представників провайдерів	22
Опитування учасників професійного навчання щодо інклюзивності системи професійного навчання	36

ПЕРЕЛІК СКОРОЧЕНЬ

ВПО — внутрішньо переміщена особа

Вища школа — Вища школа публічного управління

КМУ — Кабінет Міністрів України

НАДС — Національне агентство України з питань державної служби

ОМС — органи місцевого самоврядування

РЦПК — регіональний/і центр/и підвищення кваліфікації

Провайдер — суб'єкт надання освітніх послуг у сфері професійного навчання

Професійне навчання — професійне навчання державних службовців, голів місцевих державних адміністрацій, їх перших заступників і заступників, посадових осіб місцевого самоврядування та депутатів місцевих рад

Учасники професійного навчання — державні службовці, голови місцевих державних адміністрацій, їх перші заступники і заступники, посадові особи місцевого самоврядування та депутати місцевих рад

Переліки пріоритетних напрямів (тем) підвищення кваліфікації — переліки пріоритетних напрямів (тем) підвищення кваліфікації державних службовців, голів місцевих державних адміністрацій, їх перших заступників і заступників, посадових осіб місцевого самоврядування, депутатів місцевих рад за загальними професійними (сертифікатними) та/або короткостроковими програмами на відповідний рік, затверджені розпорядчими документами НАДС

РЕЗЮМЕ ДОСЛІДЖЕННЯ

Мета дослідження — проаналізувати й оцінити реальний стан інклюзивності системи професійного навчання для напрацювання інструментарію удосконалення організаційного та методичного забезпечення інклюзивності системи.

З урахуванням отриманих результатів та висновків цього дослідження подальшим кроком передбачено розроблення методичних рекомендацій провайдерам щодо забезпечення інклюзивності системи професійного навчання.

Методологія дослідження включала комбінований підхід з використанням первинних (експертні інтерв'ю, фокус-групові дискусії, опитування провайдерів та учасників професійного навчання) та вторинних даних (аналіз нормативної бази, аналіз адміністративних даних).

Зауважуємо щодо обмежень за результатами польового етапу дослідження (аналізу даних опитувань представників провайдерів та учасників професійного навчання), а саме: відсутність статистично побудованої та вивіреної вибірки (відповідно, аналіз даних обох опитувань був якісний, кількісних порівнянь не проводилось); обмежені показники різноманіття серед респондентів/ок, що не дозволило провести порівняльний аналіз відмінності відповідей за певною дезагрегацією (наприклад: за гендерним розподілом осіб, які взяли участь в опитуваннях, значно переважили жінки (понад 75% від загальної кількості респондентів/ок); за розподілом за категоріями посад державної служби і служби в органах місцевого самоврядування осіб, які взяли участь в опитуваннях, значно переважали державні службовці (97% від загальної кількості респондентів/ок).

У межах проведення огляду нормативно-правових актів у сфері професійного навчання щодо регулювання питання інклюзивності відповідної системи здійснено аналіз трьох законів України, дев'яти постанов Кабінету Міністрів України (далі — КМУ), двох розпоряджень КМУ, однієї стратегії, 36 наказів НАДС та інших документів у сфері професійного навчання.

Основою проведення кабінетного аналізу інклюзивності системи професійного навчання стала Стратегія розвитку системи професійного навчання державних службовців, голів місцевих держадміністрацій, їхніх перших заступників і заступників, посадових осіб місцевого самоврядування та депутатів місцевих рад до 2027 року, схвалена

Координаційною радою з питань професійного навчання державних службовців, голів місцевих державних адміністрацій, їхніх перших заступників і заступників, посадових осіб місцевого самоврядування, депутатів місцевих рад при НАДС (рішення від 22 серпня 2023 року).

Опрацювання й аналіз нормативно-правових актів у сфері професійного навчання здійснено за такими критеріями:

- посилання на принципи недискримінації та інклюзії;
- наявність алгоритмів рішень та інструментів щодо забезпечення інклюзивності системи професійного навчання для провайдерів;
- відповідність сучасним тенденціям щодо розвитку компетентностей учасників професійного навчання щодо безбар'єрності та інклюзії.

Результати аналізу показали, що переважна більшість нормативно-правових актів апелюють до принципів недискримінації, водночас не дають чіткого визначення змісту та складових інклюзивності системи професійного навчання та не містять правових механізмів реалізації інклюзивного підходу в системі професійного навчання. Саме це обумовлює потребу в удосконаленні нормативно-правової бази у сфері професійного навчання щодо впровадження принципів інклюзії в системі професійного навчання. Також, як показали результати дослідження, є потреба в посиленні інформаційної та методичної роботи з провайдерами.

Крім того, щоб визначити рівень розуміння експертами та представниками провайдерів інклюзивності системи професійного навчання й обговорити чинні бар'єри та потреби у забезпеченні інклюзивності професійного навчання, проведено відповідні експертні інтерв'ю та фокус-групові дискусії.

Як показали результати експертних інтерв'ю та фокус-групових дискусій, серед опитаних експертів та представників провайдерів відсутній єдиний підхід до розуміння того, що вкладається в концепти інклюзивності системи професійного навчання загалом та інклюзивності професійного навчання зокрема. Учасники опитування радше акцентували на різних аспектах цього широкого поняття, зважаючи на те, що більшою мірою стосується їх діяльності або є актуальним для подальшого розвитку системи професійного навчання.

Серед опитаних експертів та представників провайдерів поширеним є розуміння інклюзивності системи професійного навчання як певного підходу до забезпечення фактичної доступності навчання для всіх категорій учасників професійного навчання. Ба більше, інклюзивність професійного навчання часто розглядається ними як доступність професійного навчання саме для осіб з інвалідністю. Водночас у контексті обговорення інклюзивності професійного навчання саме для осіб з інвалідністю не йшлося про всі види бар'єрів, а радше про те, що окремі форми організації професійного навчання, зокрема дистанційна, яка дає можливість навчатись онлайн, роблять її інклюзивною, що не є вичерпним розумінням реальної інклюзії навіть у вузькому розрізі доступу для осіб з інвалідністю. До того ж таке вузьке розуміння інклюзії, яка досягається виключно цифровими методами, може призвести до поглиблення сегрегації та до відсутності реального прогресу з підвищення архітектурної доступності та реального включення всіх до спільного процесу професійного навчання.

Учасники опитування по-різному бачать визначальні чинники подальшого розвитку інклюзивного професійного навчання. Одні з них акцентують на необхідності удосконалення правового регулювання, а інші — на посиленні методичного забезпечення, зокрема конкретизації термінології.

Більшість відповідей засвідчує, що пропри загальне розуміння інклюзивного професійного навчання як доступності такого навчання для всіх категорій учасників професійного навчання, бачення того, як це має бути реалізовано на практиці, можуть варіюватися. Респонденти підкреслюють необхідність використання інноваційних освітніх технологій та різноманітних форм навчання.

Ключовими бар'єрами учасники опитування вважають фінансові, інформаційні, цифрові й архітектурні. Серед потреб вони визначають наявність спеціальних програм підвищення кваліфікації, а також адаптацію освітнього процесу для осіб з інвалідністю.

Також респонденти звертали увагу на бар'єри, які перешкоджають провайдерам. На думку учасників опитування, саме брак фінансування зумовлює те, що професійне навчання не є повністю інклюзивним. Йшлося про брак ресурсів для розбудови доступної інфраструктури, залучення експертів для впровадження нового інструментарію забезпечення інклюзивного освітнього процесу, розроблення та впровадження нових освітніх програм тощо.

Респонденти/ки одностайно вказували на необхідність розвитку партнерств і співпраці — розширення мережі партнерств з міжнародними та національними організаціями для розробки та впровадження інклюзивних програм. Це має включати співпрацю із закладами освіти, громадськими організаціями та фондами, проєктами (програмами) міжнародної технічної допомоги. Деякі респонденти/ки окремо наголошували на необхідності підвищення інвестицій у розвиток освіти — збільшення кількості не тільки освітніх програм, але й провайдерів, здатних надавати сучасні освітні послуги на основі інклюзивності, безбар'єрності та доступності.

Крім експертних інтерв'ю та фокус-групових дискусій у межах дослідження було проведено два дзеркальні опитування — представників провайдерів (127 респондентів) та учасників професійного навчання (1141 респондент).

Як показали дзеркальні опитування, представники провайдерів та учасники професійного навчання мають різні потреби в частині інклюзивності освітнього процесу. Представники провайдерів більше зосереджені на її юридичних і технічних аспектах, тоді як учасники акцентують на практичних потребах.

РОЗУМІННЯ ІНКЛЮЗИВНОСТІ

Аспект	Провайдери (%)	Учасники/ці (%)
Інформаційна доступність	94,5	79,6
Фізична доступність	86,6	73,6
Сенсорна доступність	80,3	64,5
Мовна підтримка	48,0	40,5
Культурна чутливість	62,2	43,9
Гнучкий розклад	59,8	53,9
Фінансова підтримка	46,5	43,1
Можливість пройти стажування та практику	27,6	25,7
Використання спрощеної мови	0,8	0,0

БАЧЕННЯ ОКРЕМИХ СКЛАДОВИХ ІНКЛЮЗИВНОСТІ ПРОФЕСІЙНОЇ ОСВІТИ

Складова	Провайдери (%)	Учасники/ці (%)
Гнучкі форми та методи навчання	73,2	64,3
Професійний розвиток викладачів	66,9	35,4
Зворотній зв'язок і оцінка	66,9	34,2
Дослідження потреб в інклюзії	66,9	38,2
Належний рівень підготовки викладачів	61,4	40,4
Доступний зміст освітніх програм	60,7	56,2
Покращення ресурсного забезпечення	57,5	34,4
Індивідуальні освітні траєкторії	56,7	30,5
Культурна компетентність	51,2	31,1
Служби підтримки	48,8	0,0

БАР'ЕРИ В ОСВІТНЬОМУ СЕРЕДОВИЩІ

Провайдери (%)	Учасники/ці (%)
1. Не було бар'єрів – 55,9%	1. Не було бар'єрів – 68,2%
2. Фізичні – 26%	2. Інформаційні – 8,2%
3. Інформаційні – 17,3%	3. Економічні – 6,5%
4. Економічні – 15,7%	4. Фізичні – 6,5%
5. Цифрові – 12,6%	5. Цифрові – 4,9%
6. Соціальні – 7,9%	6. Соціальні – 3,9%
7. Освітні – 3,1%	7. Громадянські – 1,9%
8. Громадянські – 2,4%	8. Освітні – 3,1%

Результати дослідження свідчать про законодавчі прогалини щодо інклюзивності системи професійного навчання, а також недостатнє розуміння сутності інклюзивності системи професійного навчання та її базових принципів як серед провайдерів, так і серед учасників професійного навчання. Інклюзивність часто сприймається лише як обмеження до фізичного доступу без урахування інших аспектів, зокрема доступності навчальних матеріалів, інформаційної та цифрової доступності, культурної компетентності тощо.

Зазначене обумовлює необхідність комплексного підходу до забезпечення інклюзивності системи професійного навчання, організації професійного навчання на принципах недискримінації, створення дійсно інклюзивного освітнього середовища, зокрема шляхом розроблення дієвих механізмів реалізації правових норм, удосконалення нормативно-правових актів у сфері професійного навчання із залученням заінтересованих сторін.

РЕКОМЕНДАЦІЇ ЗАЦІКАВЛЕНИМ СТОРОНАМ

ДЛЯ ДЕРЖАВНИХ ОРГАНІВ ТА ОРГАНІВ МІСЦЕВОГО САМОВРЯДУВАННЯ:

- забезпечити дотримання нормативних актів, що визначають принципи, ключові інструменти та механізми забезпечення інклюзивності освіти;
- сприяти розвитку інфраструктури та ресурсів для організації інклюзивного професійного навчання;
- використовувати механізми зворотного зв'язку з провайдерами, зокрема з урахуванням проведеного оцінювання результативності професійного навчання.

ДЛЯ ПРОВАЙДЕРІВ:

- здійснювати вивчення особливих освітніх потреб учасників професійного навчання;
- розробляти та впроваджувати програми підвищення кваліфікації учасників професійного навчання, зокрема з урахуванням їхніх особливих освітніх потреб;
- забезпечувати учасникам професійного навчання фізичну доступність до будівель, приміщень тощо;
- забезпечувати інформаційну та цифрову доступність в освітньому процесі;
- сприяти підвищенню рівня професійних компетентностей викладачів/тренерів з питань інклюзивності та культурної компетентності;
- використовувати сучасні інтерактивні технології для забезпечення всіх аспектів безбар'єрного та інклюзивного професійного навчання;
- забезпечити зворотній зв'язок для відстежування якості та доступності професійного навчання.

ДЛЯ УЧАСНИКІВ ПРОФЕСІЙНОГО НАВЧАННЯ:

- брати участь у програмах підвищення кваліфікації з питань інклюзивності;
- підтримувати зворотний зв'язок з провайдерами щодо бар'єрів та проблем, з якими вони стикаються під час проходження професійного навчання;
- сприяти поширенню інформації про можливості інклюзивного навчання серед колег.

Висновки та рекомендації цього дослідження допоможуть усім заінтересованим сторонам зрозуміти поточні виклики та вдосконалити систему професійного навчання для забезпечення її інклюзивності.

ОПИС МЕТИ, МЕТОДОЛОГІЇ ТА ЕТАПІВ ПРОВЕДЕННЯ ДОСЛІДЖЕННЯ

Мета дослідження — проаналізувати й оцінити реальний стан інклюзивності системи професійного навчання для напрацювання інструментарію удосконалення організаційного та методичного забезпечення інклюзивності системи.

Методологія проведення дослідження — комбінована: робота з генерацією та аналізом первинних даних та обробкою вторинних даних.

Первинні дані — інформація отримана від респондентів/ок під час експертних інтерв'ю, фокус-групових дискусій та опитувань.

Вторинні дані — кабінетний аналіз нормативної-правової бази, якою НАДС керується у сфері професійного навчання.

Інструменти дослідження:

- кабінетне дослідження нормативної-правової бази у сфері професійного навчання;
- експертні інтерв'ю й фокус-групові дискусії з тими, хто приймають рішення та впливають на освітній процес;
- два дзеркальних опитування — представників провайдерів та учасників професійного навчання.

ЕТАПИ ПРОВЕДЕННЯ ДОСЛІДЖЕННЯ

I ЕТАП. Кабінетне дослідження, яке передбачає:

- підготовку дослідницьких питань;
- кабінетний аналіз законодавства для вивчення стану правового регулювання забезпечення інклюзивності системи професійного навчання;
- розроблення опитувальника та формування вибірки респондентів/ок для проведення експертних інтерв'ю (представників НАДС, служб управління персоналом державних органів та органів місцевого самоврядування, Вищої школи публічного управління, експертів/ок з питань інклюзивності та рівності);

- розроблення опитувальника та формування вибірки представників провайдерів для проведення фокус-групових дискусій щодо потреб в інклюзивності професійного навчання та чинних бар'єрів;
- розроблення опитувальника та проведення збору й аналізу відповідей провайдерів за регіонами;
- розроблення опитувальника (дзеркального до опитувальника провайдерів) для учасників професійного навчання (за регіонами та категоріями посад державної служби та служби в органах місцевого самоврядування).

II ЕТАП. Польове дослідження, яке передбачає проведення:

- експертних інтерв'ю з керівниками НАДС, Вищої школи публічного управління та представниками центральних і місцевих органів влади;
- фокус-групових дискусій з представниками провайдерів (з урахуванням регіональної представленості, типу провайдера та досвіду роботи);
- опитування провайдерів та учасників професійного навчання через Google Form.

III ЕТАП. Аналіз результатів дослідження законодавства, проведення експертних інтерв'ю, фокус-групових дискусій, опитувань провайдерів та учасників професійного навчання та підготовка висновків і рекомендацій.

- З урахуванням отриманих результатів та висновків цього дослідження подальшим кроком передбачено розроблення методичних рекомендацій провайдерам щодо забезпечення інклюзивності системи професійного навчання.

ДОСЛІДНИЦЬКІ ПИТАННЯ КАБІНЕТНОГО ТА ПОЛЬОВОГО ЕТАПІВ

1. Поточні програми підвищення кваліфікації:

- які програми підвищення кваліфікації за видами та змістом доступні для учасників професійного навчання;
- який рівень доступності навчально-методичних матеріалів для учасників професійного навчання.

2. Заходи інклюзивності — які заходи щодо забезпечення інклюзивності впроваджено провайдерами та/або потребують учасники професійного навчання:

- формування розуміння інклюзивності системи професійного навчання та її складових;
- залучення всіх категорій учасників професійного навчання до підвищення кваліфікації.

3. Різноманітність у навчанні — як забезпечується різноманітність у навчанні:

- представництво різних соціальних груп (стать, вік, інвалідність тощо) серед учасників професійного навчання та викладачів / тренерів (за видами професійного навчання: підготовка на другому (магістерському) рівні вищої освіти, підвищення кваліфікації, самоосвіта);
- формування культурної компетентності учасників освітнього процесу.

4. Бар'єри доступу — оцінка чинних бар'єрів щодо доступності професійного навчання та шляхи їх усунення:

- виявлення бар'єрів доступу, з якими можуть стикатись учасники професійного навчання під час планування та проходження навчання (наприклад, фінансові, географічні, інформаційні, цифрові або архітектурні);
- прийняття та впровадження провайдерами рішень для подолання бар'єрів доступу.

5. Вплив і результати — чи проводиться оцінка й аналіз якості підвищення кваліфікації:

- аналіз змісту програм підвищення кваліфікації;
- моніторинг впровадження програм підвищення кваліфікації.

6. Зворотній зв'язок і вдосконалення — які є чинні механізми, де потрібне удосконалення:

- які існують механізми отримання зворотного зв'язку від учасників професійного навчання, хто і як часто проводить аналіз, де використовуються дані;
- чи забезпечується актуалізація змісту програм підвищення кваліфікації.

7. Партнерство та співпраця — дослідження можливостей:

- потреба в співпраці із закладами освіти, громадськими організаціями та фондами, проєктами (програмами) міжнародної технічної допомоги;
- питання фінансування розбудови доступної інфраструктури, залучення експертів для впровадження нового інструментарію забезпечення інклюзивного освітнього процесу, розроблення та впровадження нових освітніх програм тощо.

I ЕТАП. КАБІНЕТНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ

У межах кабінетного етапу дослідження здійснено аналіз нормативної-правової бази, якою НАДС керується у сфері професійного навчання (див. Перелік у Додатку 1 «Список НПА»).

Всі документи було згруповано за типом:	Окремо серед наказів НАДС в цілях подальшого аналізу прогалин та напрацювання рекомендацій було виділено:
<ol style="list-style-type: none">1. Закони України – 32. Постанови КМУ – 93. Розпорядження КМУ – 24. Стратегія – 15. Накази НАДС – 36	<ol style="list-style-type: none">1. Положення про регламент2. Реєстри типових програм3. Методичні рекомендації4. Типові програми

Для досягнення цілей кабінетного аналізу чинної нормативно-правової бази використовувались такі критерії оцінки:

- чи є в законодавстві / документах посилання на дотримання принципу недискримінації, рівності, забезпечення надання розумного пристосування, безбар'єрності та інклюзії професійного навчання;
- чи потребує удосконалення законодавство / документи з питань професійного навчання в частині забезпечення інклюзивності освітнього процесу;
- чи відповідають переліки пріоритетних напрямів (тем) підвищення кваліфікації сучасним викликам і завданням розвитку державного управління;
- чи враховують переліки пріоритетних напрямів (тем) підвищення кваліфікації потреби учасників професійного навчання щодо розвитку / удосконалення професійних компетентностей з безбар'єрності, інклюзії та поваги до прав людини;
- чи включено до змісту типових програм підвищення кваліфікації питання безбар'єрності, інклюзії та поваги до прав людини;
- чи враховуються під час організації освітнього процесу всі аспекти інклюзії.

Для проведення кабінетного аналізу інклюзивності системи професійного навчання за основу взято Стратегію розвитку системи професійного навчання державних службовців, голів місцевих держадміністрацій, їхніх перших заступників та заступників, посадових осіб місцевого самоврядування та депутатів місцевих рад до 2027 року (рішення Координаційної ради з питань професійного навчання державних службовців, голів місцевих державних адміністрацій, їхніх перших заступників та заступників, посадових осіб місцевого самоврядування, депутатів місцевих рад НАДС від 22 серпня 2023 року). На виконання Стратегічної цілі 1 Стратегії «Управління системою професійного навчання є дієвим, гнучким, забезпечує подолання викликів у сфері професійного розвитку державних службовців, голів місцевих держадміністрацій, їх перших заступників та заступників, посадових осіб місцевого самоврядування та депутатів місцевих рад» зазначено два завдання, які зумовлюють проведення цього дослідження:

модернізація інфраструктури професійного навчання (інформаційно-комунікаційних освітніх систем, освітнього середовища, освітнього контенту, методичного та наукового забезпечення професійного навчання) з урахуванням засад доступності, інклюзивності, безпеки навчання;

регулярність досліджень, моніторинг стану системи професійного навчання (за програмами міжнародних організацій та на основі розроблених індикаторів розвитку сучасної системи професійного навчання).

Серед очікуваних результатів реалізації цієї Стратегії — отримання освітніх послуг у сфері професійного навчання є зручним, інклюзивним і результативним у задоволенні професійних потреб.

ВИСНОВКИ

АНАЛІЗ НОРМАТИВНО-ПРАВОВОЇ БАЗИ

Результати аналізу показали, що переважна більшість нормативно-правових актів апелюють до принципів недискримінації, водночас не дають визначення змісту та складових інклюзивності системи професійного навчання та не містять правових механізмів реалізації інклюзивного підходу в системі професійного навчання. Саме це обумовлює потребу в удосконаленні нормативно-правової бази у сфері професійного навчання щодо впровадження принципів інклюзії в системі професійного навчання. Також, як показали результати дослідження, є потреба в посиленні інформаційної та методичної роботи з провайдерами.

ОЦІНКА ПРОГРАМ ПІДВИЩЕННЯ КВАЛІФІКАЦІЇ

Аналіз програм підвищення кваліфікації засвідчив доцільність підвищення уваги до освітніх потреб окремих категорій учасників професійного навчання, зокрема осіб з інвалідністю. Переліки пріоритетних напрямів (тем) підвищення кваліфікації мають відповідати вимогам сучасності, орієнтуватись на виклики та потреби суспільства, а також обов'язково враховувати необхідність розвитку навичок учасників професійного навчання з інклюзивного та недискримінаційного виконання власних професійних обов'язків. Під час визначення індивідуальних потреб у навчанні доцільно звертати увагу на потребу формування інклюзивної компетентності учасників професійного навчання.

II ЕТАП. ПОЛЬОВЕ ДОСЛІДЖЕННЯ

У межах другого етапу дослідження проведено експертні інтерв'ю, фокус-групові дискусії та опитування представників провайдерів та учасників/ць професійного навчання, що мали за мету: оцінювання поточного стану розуміння інклюзивності професійного навчання, задоволеності інклюзивністю системи професійного навчання та відповідно напрацювання методичних рекомендацій щодо забезпечення інклюзивності системи професійного навчання.

За погодженням з НАДС, за період червень 2024 року було проведено:

1. 5 експертних інтерв'ю (з керівниками ВШУ, НАДС та представниками центральних і місцевих органів влади)¹;
2. 2 фокус-групові дискусії (ФГД) з різними провайдерами професійного навчання на місцях – при формуванні переліку учасників/ць ФГД брались до уваги – регіональна представленість, тип провайдера та досвід роботи²;
3. 2 онлайн-опитування провайдерів навчання та учасників/ць навчального процесу через Google Form (опитано 127 провайдерів та 1141 публічного службовця/вицю).

¹ Див. перелік опитаних експертів/ок у Додаток 4

² Там само.

РЕЗУЛЬТАТИ ЕКСПЕРТНИХ ІНТЕРВ'Ю ТА ФОКУС-ГРУПОВИХ ДИСКУСІЙ

Аналіз проведених напівструктурованих експертних інтерв'ю та фокус-групових дискусій (далі — інтерв'ю) засвідчив високу заінтересованість у питаннях інклюзивності професійного навчання та водночас певний брак знань щодо інклюзивності такого навчання.

Учасники інтерв'ю загалом продемонстрували глибоку обізнаність у питаннях інклюзивності, але надали досить різну оцінку рівня інклюзивності системи професійного навчання. У їх відповідях інклюзивність загалом зображується як добре інтегрований у професійне навчання процес. Варіативність форм навчання (зокрема через використання сучасних технологій) розглядається ними як важливий елемент забезпечення інклюзивності професійного навчання. Водночас окремі учасники інтерв'ю робили акцент на охопленні інклюзивним професійним навчанням лише окремих соціальних груп, переважно осіб з інвалідністю.

Відповіді респондентів/ок засвідчили наявність загально артикульованої проблеми забезпечення інклюзивності у різних сферах життєдіяльності суспільства, а саме — відсутність єдиного розуміння концепту інклюзивності професійного навчання та змісту поняття інклюзивності. Опитані радше наголошували на різних аспектах цього широкого поняття, обираючи те, що більшою мірою відповідає застосуванню принципів інклюзивності саме в їхній роботі або є актуальним для їхнього розвитку.

Найбільш поширеним серед респондентів/ок є розуміння інклюзивності професійного навчання як певного підходу щодо забезпечення фактичної доступності навчання для всіх груп учасників професійного навчання. Також часто наголошується додатково на доступності до професійного навчання саме осіб з інвалідністю. Водночас у відповідях респондентів/ок про інклюзивність професійного навчання для осіб з інвалідністю не йшлося про всі види бар'єрів, а радше про те, що певні форми професійного навчання, як-от дистанційна та змішана, роблять її інклюзивною, що не є вичерпним розумінням реальної інклюзії навіть у такому вузькому її розумні як забезпечення доступу осіб з інвалідністю до освітніх послуг. Ба більше, таке вузьке розуміння інклюзії, яка досягається виключно цифровими методами, може призвести до поглиблення сегрегації та до відсутності реального прогресу з підвищення архітектурної доступності та реального включення всіх до спільного процесу професійного навчання.

Лише один з учасників інтерв'ю охарактеризував інклюзивне професійне навчання як доступне незалежно від фізичних, інформаційних чи цифрових обмежень навчання, що реалізується шляхом застосування різних форм (очної, дистанційної, змішаної, зокрема із застосуванням різних освітніх платформ).

Другий за поширеністю у відповідях учасників інтерв'ю підхід до визначення інклюзивності професійного навчання стосується використання різних форм та інструментів забезпечення такого навчання. Респонденти/ки підкреслюють важливість використання сучасних інформаційно-комунікаційних технологій та методичного інструментарію для забезпечення інклюзивності професійного навчання. Зокрема, йдеться про наявність програм підвищення кваліфікації, що передбачають різні форми навчання (очну, дистанційну, змішану). Наголос робиться на доступності освітніх послуг для учасників/ць професійного навчання незалежно від місця їх роботи / проживання (географічний аспект) і можливості поєднувати роботу з навчанням. До прикладу, регіональними центрами підвищення кваліфікації пропонується широкий спектр загальних і спеціальних програм підвищення кваліфікації, якими передбачається можливість обирання учасниками професійного навчання форми навчання з урахуванням їхніх особистих обставин та навчальних потреб.

Респонденти/ки також акцентували на закріпленні принципи інклюзивності у законодавстві. Водночас деякі з них вважають, що чітке розкриття концепту «інклюзивна освіта» у законодавстві допомогло б уникнути неоднозначності розуміння питань інклюзивності професійного навчання у практичній діяльності.

Також учасники інтерв'ю акцентували на наявності норм щодо забезпечення інклюзивного навчання у підзаконних нормативно-правових актах, яке відповідно до Закону України «Про освіту» базується на принципах недискримінації, врахування багатоманітності людини, ефективного залучення та включення до освітнього процесу всіх його учасників. До прикладу, норми щодо інклюзивного навчання закладені в наказах НАДС з питань професійного навчання.

Ці відповіді показують, що хоча існує загальне розуміння інклюзивної освіти як доступності навчання для всіх, деталі щодо того, як це має бути реалізовано на практиці, можуть варіюватися. Респонденти підкреслюють необхідність використання технологій, різноманітних форм навчання, а також важливість правового регулювання для забезпечення його інклюзивності.

Не було однастайності й у тому, як учасники інтерв'ю визначають наявні бар'єри на шляху впровадження інклюзивної освіти. Найбільш поширені відповіді — це:

- фізичні бар'єри, що пов'язані зі застарілими фундами громадських та житлових будівель і загальним низьким рівнем доступної інфраструктури в країні;
- географічні обмеження;
- економічні бар'єри, зокрема низький рівень доходів може обмежувати доступ до освітніх послуг, необхідних технологій або інших засобів забезпечення навчання тощо;
- брак часу та необхідність поєднувати навчання з виконанням посадових / службових обов'язків.
- Натомість інформаційним, цифровим, а також бар'єрам, пов'язаним зі ставленням та браком знань (як щодо повного змісту інклюзивної освіти, так і окремих аспектів її запровадження), учасники інтерв'ю приділили значно менше уваги.

Також респонденти/ки акцентували на бар'єрах, з якими стикаються провайдери під час організації освітнього процесу. На їхню думку, брак фінансування зумовлює те, що професійна освіта не є повністю інклюзивною. Йшлося як про брак ресурсів на розбудову доступної інфраструктури, так і на залучення експертів/ок до розроблення сучасного методичного забезпечення професійного навчання тощо.

Зважаючи на те, що обговорення та відповідно робота з підвищення інклюзивності в професійній освіті — це нова тема, опитаним було важко навести приклади позитивних практик власного чи іншого досвіду з впровадження принципу інклюзивності в професійному навчанні. Переважно вони називали різні аспекти інклюзивного навчання, однак саме відсутність досвіду «з чого почати» та/або «як зробити оцінку рівня інклюзивності освітнього процесу» — можуть бути точками для подальшого розвитку.

Рекомендації на майбутнє, озвучені респондентами/ками, однотайно вказували на необхідність розвитку партнерств та співпраці між закладами освіти, громадськими організаціями та фондами, міжнародними та національними організаціями, програмами (проєктами) міжнародної технічної допомоги. Деякі респонденти/ки окремо наголошували на необхідності підвищення інвестицій у розвиток освіти.

АНАЛІЗ РЕЗУЛЬТАТІВ ОПИТУВАНЬ ПРЕДСТАВНИКІВ ПРОВАЙДЕРІВ ТА УЧАСНИКІВ/ЦЬ ПРОФЕСІЙНОГО НАВЧАННЯ

ОПИТУВАННЯ ПРЕДСТАВНИКІВ ПРОВАЙДЕРІВ — 127 РЕСПОНДЕНТІВ/ОК

ПРОФІЛЬ ОПИТАНИХ

За гендерним розподілом серед 127 представників провайдерів, які взяли участь в опитуванні, переважали жінки (75, 6%), чоловіки становили 20, 5%, 3, 9% опитаних не вказали стать. Жоден учасник опитування не обрав опцію відповіді — інше³.

Віковий розріз респондентів/ок: до 25 років — 0,8%; 25 – 35 років — 11%; 36 – 45 років — 35,1%; 46 – 55 років — 37%; 56 і більше років — 19,7%

Розподіл представників провайдерів за стажем державної служби / служби в органах місцевого самоврядування показав, що переважна більшість (81,9%) респондентів/ок мають стаж державної служби / служби в органах місцевого самоврядування понад 10 років. 10, 2% представників провайдерів мають стаж від 6 до 10 років, 2,4% — від 3 до 5 років, 2,4% — від 1 до 3 років і лише 3,1% респондентів/ок мають стаж менше одного року.

Учасники опитування переважно працюють у регіональних центрах підвищення кваліфікації (63%) та у закладах вищої освіти (23,6%). Значно менша частка респондентів/ок за типами закладів освіти розподілились таким чином:

- Вища школа публічного управління — 4, 7%
- інший заклад післядипломної освіти — 1, 6%
- наукова установа — 2, 4%
- фаховий коледж — 0, 8%
- орган місцевого самоврядування — 0, 8%
- приватний провайдер — 0,8%
- сфера бізнесу — 0,8%
- обласна військова адміністрація — 0,8%
- не визначене місце роботи — 0,8%

3 Профіль опитаних — це відповіді на питання № 30–40 опитувальника.

Найчисленніші категорії посад опитаних представників/ць провайдерів, це: керівники — 21,3%; наукові або науково-педагогічні працівники — 31,5%; викладачі — 33,1%; завідувачі відділу — 2,4%.

РЕГІОНАЛЬНА РЕПРЕЗЕНТАЦІЯ ОПИТАНИХ:

- Автономна Республіка Крим — 0%
- Вінницька область — 6,3%
- Волинська область — 5,5%
- Дніпропетровська область — 0%
- Донецька область — 0%
- Житомирська область — 6,3%
- Закарпатська область — 0%
- Запорізька область — 9,4%
- Івано-Франківська область — 4,7%
- Київська область — 2,4%
- Кіровоградська область — 5,5%
- Луганська область — 0%
- Львівська область — 0%
- Миколаївська область — 5,5%
- Одеська область — 0%
- Полтавська область — 11,8%
- Рівненська область — 3,1%
- Сумська область — 7,9%
- Тернопільська область — 5,5%
- Харківська область — 5,5%
- Херсонська область — 0%
- Хмельницька область — 7,9%
- Черкаська область — 0,8%
- Чернівецька область — 0%
- Чернігівська області — 1,6%
- м. Київ — 10,2%
- м. Севастополь — 0%

Свою ситуацію та місцезнаходження опитані відзначили як: перебуваю у своєму населеному пункті (за місцем проживання) — 81,9%; вимушений/а змінити місце проживання — 3,9%; працюю (виконую посадові обов'язки) на деокупованій території — 0%; працюю (виконую посадові обов'язки) поблизу зони ведення бойових дій — 11%; не бажаю повідомляти — 2,4%; інше (змішана форма роботи, працюю дистанційно) — 0,8%.

ОСОБИСТИЙ ДОСВІД ТА ОСВІТНІ ПОТРЕБИ ОПИТАНИХ

Щодо власного професійного навчання (як часто ви особисто проходите навчання) відповіді респондентів/ок розподілились таким чином: щороку — 72,4%; раз на три роки — 7,1%; важко відповісти — 10,2%. Серед інших відповідей були такі: я викладач / займаюсь самоосвітою / постійно / відповідно до потреби.

95,3% опитаних вважають, що мають реальну можливість пройти професійне навчання, лише 3,1% обрали відповідь «важко відповісти», а 1,6% зазначили «ні».

79,5% опитаних зазначають, що вони не мають особливих освітніх потреб та/або потреб у розумному пристосуванні під час виконання посадових обов'язків. 11,8% вважають, що мають такі особливі освітні потреби, тоді як решта 8,7% обрали відповідь «важко відповісти». Серед тих, хто мають особливі освітні потреби, 53,7% вважають їх задоволеними, 41,5% не можуть відповісти на це питання, а 4,9% зазначили «ні, не задоволені».

ВІДПОВІДІ НА ЗМІСТОВНІ ПИТАННЯ ЩОДО ІНКЛЮЗИВНОЇ ПРОФЕСІЙНОЇ ОСВІТИ

Відповіді на запитання № 1 опитувальника про те, як би опитані визначили поняття «інклюзивна професійна освіта» показують, що респонденти/ки обирають все⁴, що їм здається відповідним:

- освітні послуги, пристосовані для осіб з інвалідністю — 68,5%;
- освітні послуги, що базуються на принципах недискримінації, врахування багатоманітності потреб для виконання службових обов'язків — 66,1%;
- освітні послуги, що надаються в доступному освітньому середовищі — 56,7%;
- освітні послуги, що передбачають ефективне залучення та включення до освітнього процесу всіх його учасників — 55,1%;
- освітні послуги: які об'єднують різні форми і методи навчання — 32%;
- освітні послуги, доступні для людей будь-якого етнічного походження чи майнового стану — 32,3%;
- фактичний доступ до освітніх послуг — 20,5%;
- умови, за яких надаються освітні послуги — 15%;
- рівень та якість освітніх послуг — 7,1%;
- система освітніх послуг, гарантованих державою, що базується на принципах недискримінації, врахуванні багатоманітності людини, ефективного залучення та включення до освітнього процесу всіх його учасників — 0,8%;
- інклюзивне професійне навчання — це підхід до освіти, який спрямований на забезпечення рівних можливостей для всіх студентів, незалежно від їхніх фізичних, інтелектуальних, соціальних чи інших особливостей. Такий підхід передбачає адаптацію навчальних програм, методів викладання та освітнього середовища для задоволення потреб усіх студентів — 0,8%;
- навчання (професійна підготовка) осіб з особливими потребами — 0,8%.

4 Опитані мали змогу обирати довільну кількість підходящих відповідей, загальний відсоток по кожному твердженню пораховано за сукупністю згадок.

На запитання №2 «Чи важлива, на Вашу думку, інклюзивність у професійному навчанні?» 86% опитаних відповіли «так», решта 10,4% зазначили, що їм «важко відповісти». Жоден із респондентів/ок не зазначив відповідь «ні».

На запитання №3, наводячи причини важливості інклюзивної професійної освіти, провайдери зазначають:

- конституційне право на освіту;
- недискримінація та соціальна інтеграція;
- можливість охопити освітою максимальну кількість учасників/ць;
- доступ до освіти — це гарантія того, що кожна людина незалежно від своїх ознак має доступ до професійної освіти;
- окремі специфічні згадки включають забезпечення доступності для всіх громадян, адаптацію освіти для людей з інвалідністю та дотримання принципів недискримінації та різноманітності.

ЦИТАТИ ОПИТАНИХ У ВІДПОВІДЬ НА ЗАПИТАННЯ № 3:

- *«Інклюзивне навчання забезпечує рівний доступ до освіти та професійного розвитку для всіх, незалежно від їхніх фізичних, ментальних або соціальних особливостей. Це сприяє соціальній справедливості та зменшує нерівність».*
- *«Щоб всі мали доступ до освітніх послуг і не тільки незалежно від стану людини».*
- *«Забезпечення доступу до якісного навчання кожній особі з урахуванням індивідуальних потреб та можливостей, із створенням умов для розвитку її потенціалу».*
- *«Освітні послуги пристосовуються до осіб з особливими потребами. Саме тому, що таке навчання базується на принципах недискримінації, врахуванні багатоманітності людини».*
- *«Всі мають однакові права отримати освітні послуги».*
- *«Забезпечити процес збільшення ступеня участі всіх громадян у соціумі».*
- *«Дає можливість долучатися до навчання усіх всіх людей, зокрема тих, хто перебуває у несприятливих умовах, постраждав від дискримінації, має обмежені фізіологічні можливості тощо».*
- *«Тому що вона (освіта) дає можливість виконання ст. 53 Конституції України (кожен має право на освіту)».*
- *«Кожна людина навчаючись повинна мати шанс здобути професію (мати заняття)».*

ВИБІРКА ВІДПОВІДЕЙ ЩОДО ЗМІСТУ ІНКЛЮЗИВНОЇ ОСВІТИ ЗАЛЕЖНО ВІД ПРОФЕСІЙНОЇ ГРУПИ:

Публічні службовці	Представники провайдерів
<ol style="list-style-type: none"> Більшість публічних службовців_виць зазначають важливість інклюзивності для забезпечення рівного доступу до професійного навчання та недискримінації. Особливо підкреслюються фізична доступність та гнучкі варіанти навчання, що дозволяють підвищувати кваліфікацію без відриву від основної роботи. 	<ol style="list-style-type: none"> Інклюзивність переважно сприймається як необхідна умова для покращення якості освіти та забезпечення рівних можливостей для всіх учасників навчального процесу. Важливими елементами вважаються адаптація навчальних матеріалів під різні потреби та використання сучасних технологій для забезпечення доступу до навчання.

ВИБІРКА ВІДПОВІДЕЙ ЗАЛЕЖНО ВІД ГЕОГРАФІЧНОГО РОЗТАШУВАННЯ:

Респонденти/ки з великих міст (Київ, Харків, Львів)	Респонденти/ки з малих міст та сільських районів
<ol style="list-style-type: none"> Підкреслюють необхідність інтеграції інклюзивних підходів у всі аспекти освітнього процесу для забезпечення рівного доступу. Особливо відзначають важливість інформаційної доступності та використання цифрових технологій для дистанційного навчання. 	<ol style="list-style-type: none"> Розглядають інклюзивність як спосіб забезпечення доступу до якісної освіти для всіх жителів, включаючи тих, хто проживає у віддалених районах. Основну увагу приділяють фізичній доступності освітніх установ та наявності фінансової підтримки для малозабезпечених верств населення.

ВИБІРКА ВІДПОВІДЕЙ ЗАЛЕЖНО ВІД СТАТІ РЕСПОНДЕНТІВ/ОК:

Чоловіки – 20,5%	Жінки – 75,6%
<ol style="list-style-type: none"> 1. Часто підкреслюють важливість інклюзивності для забезпечення рівних можливостей у професійному розвитку. 2. Важливими елементами вважають фізичну та сенсорну доступність, а також гнучкий розклад навчання. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Інклюзивність розглядають як необхідну умова для забезпечення рівного доступу до освіти та подолання дискримінаційних бар'єрів. 2. Особливо важливими вважають гнучкі форми навчання, доступ до інформаційних ресурсів та фінансова підтримка.

На запитання №4 щодо того, для кого потрібно забезпечити інклюзивність професійного навчання, респонденти виділили такі категорії:

- осіб з інвалідністю — 69,6%;
- захисників та захисниць — 57,6%;
- членів сімей захисників — 33,6%;
- жінок — 13,6%;
- осіб, які перебувають у важких життєвих обставинах — 36,8%;
- людей старшого віку — 25,6%;
- внутрішньо переміщених осіб — 30,4%;
- тих, хто не в змозі самостійно забезпечити себе навчанням — 15,2%;
- всіх — 22,4%;
- нікого, все і так добре — 0,8% (1 респондент).

Що підкреслює важливість інклюзивності для різних груп населення, зокрема для осіб з інвалідністю, захисників та захисниць, внутрішньо переміщених осіб. Це також показує, що деякі респонденти вважають, що інклюзивність має бути забезпечена для всіх без винятку.

Щодо розуміння складових (елементів) інклюзивності (запитання № 5) відповіді розподілились наступним чином:

- фізична доступність — 86,6%;
- інформаційна доступність — 94,5%;
- сенсорна доступність — 80,3%;
- мовна підтримка — 48%;
- культурна чутливість — 62,2%;
- гнучкий розклад — 59,8%;
- фінансова підтримка — 46,5%;
- можливість отримати стажування та практику — 27,6%;
- серед опцій «свій варіант» 0,8% зазначили «використання спрощеної мови».

Важливість окремих аспектів інклюзивності респонденти/ки оцінили як вищу за середню (1 = не важливо, 8 = дуже важливо, запитання № 6):

- фізична доступність — середній бал 6,9;
- інформаційна доступність — середній бал 7,1;
- сенсорна доступність — середній бал 6,5;
- мовна підтримка — середній бал 5,8;
- культурна чутливість — середній бал 6,2;
- гнучкий розклад — середній бал 6,4;
- фінансова підтримка — середній бал 6,1.

На (відкрите) запитання №7 «Які напрями (теми) професійного навчання є для Вас актуальними, проте не представленими в системі професійного навчання?» респонденти/ки навели такі категорії та приклади:

<p>Технології та інновації</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Штучний інтелект та машинне навчання 2. Використання технологій штучного інтелекту 3. Технології використання ШІ 4. Протидія дипфейкам 5. Цифрова грамотність 6. Цифрова доступність 7. Цифрова грамотність 8. Фінансова грамотність 9. Фінансова грамотність населення 10. Комплаєнс як сучасний інструмент менеджменту організації 11. Зелений офіс
<p>Соціальна інклюзія та гендерна чутливість</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Соціальна інклюзія. Гендерна чутливість в гуманітарному реагуванні. Гендерно орієнтовані підходи у відновленні 2. Інклюзія на публічній службі. Дотримання принципу недискримінації на публічній службі 3. Права людини в умовах воєнного стану; Правові основи національної безпеки та оборони
<p>Психологічна підтримка та стійкість</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Психологічна стійкість та стресостійкість 2. Техніки зниження стресу та профілактика професійного вигорання серед студентів та викладачів 3. Управління конфліктами
<p>Післявоєнне відновлення та розвиток</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Забезпечення післявоєнного відновлення та розвитку України 2. Фінансування відновлення 3. Інвестиційна політика в післявоєнний період

<p>Управлінські та лідерські навички</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Емоційний інтелект та емпатія 2. Гнучке лідерство та адаптивні стилі управління 3. Управління різноманітністю у команді 4. Інклюзивне лідерство
<p>Освітні інновації та педагогічні методи</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Нові педагогічні методи 2. Інноваційні засоби навчання осіб з ООП 3. Використання гейміфікації в навчанні

Цей аналіз показує, що респонденти/ки вважають важливими теми, пов'язані з новітніми технологіями, соціальною інклюзією, психологічною підтримкою, післявоєнним відновленням, а також з управлінськими та освітніми інноваціями.

Відповіді на запитання № 8 «Навчання за якими формами, на Вашу думку, є НЕ доступним для публічних службовців в системі професійного навчання у 2024 році?» розподілились наступним чином:

- очна (денна) — 58,4%;
- очна (вечірня) — 38,4%;
- дистанційна в синхронному режимі — 5,6%;
- дистанційна в асинхронному режимі — 13,6%;
- змішана (очна та дистанційна) — 7,2% ;
- доступні всі, питання не актуальне — 0,8% (1 респондент);
- усі форми доступні — 38,4%;
- усі форми доступні (усі доступні, найменш) — 0,8% (1 респондент).

Цей аналіз підкреслює, що більшість респондентів вважають очну (денну) та очну (вечірню) форми навчання найменш доступними для публічних службовців.

Рівень інформаційної підтримки професійного навчання (запитання № 9) опитані оцінили як:

- високий — 49,6%;
- середній — 48%;
- низький — 2,4%.

На запитання № 10 про канал інформування опитані найчастіше відповідали:

- вебсайт (сторінка у Facebook) регіонального центру підвищення кваліфікації — 47 опитаних ставлять на перше місце;
- вебсайт (сторінка у Facebook) НАДС — 43 опитаних ставлять на перше місце;
- вебсайт (сторінка у Facebook) Вищої школи публічного управління — 41 опитаних ставлять на перше місце;
- повідомлення на електронну пошту — 34 опитаних ставлять на перше місце.

У відсотковому співвідношенні відповіді розподілились так:

- портал управління знаннями — 27,56%;
- веб сайти освітніх установ — 6,30%;
- соціальні мережі — 13,39%;
- електронна пошта — 10,24%;
- прямі розсилки — 11,81%;
- оголошення на дошках оголошень — 7,87%;
- інші — 22,83%

Ці дані відображають частоту використання різних інформаційних ресурсів для поширення інформації щодо організації та проведення професійного навчання серед опитаних.

На запитання № 11 «Які складові формування безпечного освітнього середовища забезпечуються учасникам навчання?» відповіді розподілились таким чином (у порядку спадання кількості відповідей):

- відсутні факти приниження честі, гідності, ділової репутації, зокрема шляхом булінгу (цькування) учасників навчання — 85%;
- умови навчання унеможливають заподіяння учасникам навчання фізичної, майнової, моральної шкоди — 83,5%;
- умови навчання унеможливають заподіяння учасникам навчання фізичного та/або психологічного насильства — 82,7%;
- дотримано вимоги законодавства щодо захисту персональних даних — 76,4%;
- відсутні факти пропаганди та/або агітації, зокрема з використанням кіберпростору — 71,7%;
- дотримано вимоги санітарних, протипожежних та/або будівельних норм і правил — 69,3%;
- відсутні факти поширення неправдивих відомостей тощо — 67,7%;
- дотримано вимоги законодавства щодо кібербезпеки — 64,6%;
- унеможливлено вживання на території та в приміщеннях провайдера алкогольних напоїв, тютюнових виробів, наркотичних засобів, психотропних речовин — 51,2%;
- дотримано вимоги щодо безпечності та якості продуктів харчування, надання послуг з харчування — 33,9%;
- інше — немає варіантів, запропонованих респондентами/ками.

Відповіді на запитання № 12 «Які складові формування інклюзивного освітнього середовища забезпечуються учасникам навчання?» розподілились таким чином:

- відсутня дискримінація учасників навчання за будь-якою ознакою — 95,2%;
- провайдер забезпечує адаптацію змісту програм підвищення кваліфікації з урахуванням освітніх потреб учасників навчання та рівня їхньої обізнаності / підготовки — 80%;
- викладачі на високому рівні володіють культурною компетентністю — 79,2%;
- провайдер забезпечує гендерну рівність — 66,9%;

- під час освітнього процесу використовується бібліотека цифрових носіїв інформації або комп'ютерного та мультимедійного обладнання, підключеного до інтернету — 60,6%;
- провайдер надає розумне пристосування — 50,4%;
- провайдер надає можливості навчання за індивідуальною освітньої траєкторією — 44,8%;
- провайдер надає психологічну підтримку (послуги) — 40,9%.

Порівняння відповідей на запитання про безпеку та про інклюзивність дає можливість зауважити, що з погляду безпеки переважна більшість респондентів на перше місце ставить питання дотримання поваги до честі та гідності й пов'язані з цим аспекти не заподіяння різного штибу шкоди та насильства. Відповідаючи на питання про інклюзивність, респонденти/ки обирають співмірні та близькі категорії, ставлячи на перше місце питання недискримінації та гендерної рівності, повагу до культурного різноманіття й індивідуальний вектор професійного навчання.

При цьому 85% опитаних вважають сформованою культуру інклюзивності у закладі освіти, де вони працюють. 14,2% не змогли відповісти ствердно на запитання № 13. Відповідь «ні» зазначили лише 0,8% опитаних (це 1 людина).

Відповіді на питання № 14 «Які складові культури інклюзивності, що поширені в вашому закладі освіти (у провайдера), Ви можете відзначити?» розподілились таким чином (можна було обирати кілька варіантів відповідей):

- повага до особистості — 94,2%;
- створення безбар'єрного освітнього простору — 71,1%;
- повага до культурного та релігійного досвіду — 69,4%;
- безпечність освітнього процесу — 67,8%;
- забезпечення комфортного психологічного середовища — 66,9%;
- чутливість до емоційного стану учасників освітнього процесу — 64,5%;
- зміст навчання, який враховує людське різноманіття — 61,2%;
- коректні звертання та вживання термінів — 59,5%;
- культивування відчуття приналежності до публічної служби — 57,9%;
- заохочення учасників навчання нести відповідальність за власне навчання — 57%;
- підтримка кожного/кожної учасника/учасниці освітнього процесу — 47,9%;
- повага до сім'ї — 47,1%;
- заохочення допомагати іншим — 39,7%.

Лише один учасник опитування обрав свій варіант відповіді — «Я не впевнена, що повага до особистості дотримується» — 0,8%.

Ці результати показують, що найважливішими складовими культури інклюзивності в закладах освіти респонденти/ки вважають: повагу до особистості, створення безбар'єрного середовища та чутливість до емоційного стану учасників освітнього процесу.

Відповідаючи на запитання № 16, опитані досить високо оцінили рівень запровадження принципів універсального дизайну у власних навчальних закладах:

- рівноправне використання — 85,6%;
- просте та зручне використання — 74,4%;
- можливість отримання інформації — 57,6%;
- гнучкість у користуванні — 53,6%;
- низький рівень фізичних зусиль — 33,6%;
- припустимість помилок — 32%;
- наявність необхідного розміру і простору для підходу, досяжності, маніпулювання та використання незалежно від користувачів — 32%;
- не впроваджено жодного принципу — 2,4%.

При цьому загальний рівень поінформованості про можливості доступу до професійного навчання осіб з різними функціональними порушеннями до системи професійного навчання — запитання № 16, опитані оцінили набагато стриманіше:

- високий — 23,6%;
- середній — 58,3%;
- низький — 6,3% ;
- не знаю, ніколи про це не думав/ла — 11,8%.

Як порівняти з іншими даними про рівень безбар'єрності освітнього середовища, ці відповіді виглядають занадто оптимістичними і як мінімум свідчать про потребу в додатковому опануванні навичок ідентифікації та оцінки бар'єрів в освітньому середовищі.

Відповідаючи на запитання № 17 про рівень здатності працювати з людьми з різною інвалідністю, опитані оцінили власний рівень та колег:

- високий — 35,4%;
- середній — 59,1%;
- низький — 5,5%.

На запитання № 18 «Чи пропонуєте Ви як керівник / викладач застосування асистивних (допоміжних) технологій, необхідних для професійного навчання осіб з особливими освітніми потребами?» переважна більшість відповіла ствердно — 73,2%, решта 26,8% обрали відповідь «ні».

Цікаво, що на запитання № 19 про НЕ доступність власного закладу освіти та захисних споруд цивільного захисту опитані відповіли:

- так, не доступні — 11,8%;
- частково доступні — 38,6%;
- ні, доступні — 32,3% ;
- важко відповісти — 17,3%.

На запитання № 20 про власний досвід бар'єрів у професійному навчанні опитані відповіли:

- так — 18,1%;
- ні — 65,4%;
- важко відповісти — 16,5%.

Це знову повертає до висновку про те, що опитані мають не достатні знання про фактичні бар'єри, їх прояви для різних груп населення та не вміють оцінювати бар'єрність середовища, що відповідно впливатиме на їх здатність усувати ці бар'єри.

На запитання № 21, яке пропонує назвати бар'єри, які вони спостерігали в системі професійного навчання, опитані відповіли:

- не було бар'єрів — 55,9%;
- фізичні — 26%;
- інформаційні — 17,3%;
- економічні — 15,7%;
- цифрові — 12,6%;
- соціальні — 7,9%;
- освітні — 3,1%;
- громадянські — 2,4%.

Аналіз відповідей показує, що принаймні частина учасників опитування демонструють повне не розуміння, що таке бар'єри, адже вони одночасно обирають кілька варіантів взаємовиключних відповідей — відмічають окремі види бар'єрів та відмічають опцію «не було бар'єрів».

На запитання № 22 82,7% опитаних відповіли, що не стикались з фактами виокремлення, виключення, обмеження чи надання переваг у системі професійного навчання, 3, 1% відповіли «так, стикались» і 14, 2% зазначили «важко відповісти». Серед ознак, за якими відбувалось виокремлення, ті хто ствердно відповіли на попереднє питання, назвали (запитання № 23):

- інвалідність — 3, 9%;
- категорія (служби) — 3,9%;
- стать — 2,4%;
- вік — 1,6%;
- стаж — 1,6%;
- місце проживання — 1,6%.

79% опитаних на це питання відповіли — «мені не відомі такі факти».

Опитані загалом так оцінюють рівень формування інклюзивної культури в системі професійного навчання (запитання № 24) :

- високий — 23, 6%;
- середній — 58, 3%;
- низький — 6, 3%;
- не знаю, ніколи про це не думав/ла — 11,8%.

На запитання № 25 «Чи маєте Ви особисті потреби або досвід щодо інклюзивності професійного навчання, яким Ви хотіли б поділитися?» опитані надали дуже мало змістовних відповідей, переважна більшість зазначили «ні» або поставили «-». Серед тих, хто списали відповідь, акцентували на фізичній та сенсорній доступності:

- інколи презентаційні матеріали мають малий шрифт та перевантаженість інформацією, що унеможлиблює нормальне візуальне сприйняття;
- можливість навчання за гнучким розкладом;
- фізична доступність.

Деякі з респондентів/ок одразу замість відповіді про власний досвід залишили рекомендації, що має бути зроблено:

- вважаю, що необхідно впровадити курси з жестової мови для всіх і кожного;
- вважаю за потрібне вивчати досвід професіоналів.

На запитання № 26 «Ви коли-небудь відчували себе “виключеним” або стикалися з іншими проблемами під час роботи в системі професійного навчання?» опитані відповіли:

- ні — 87,4%;
- важко відповісти — 8,7%;
- так — 3,9%.

Приклади ситуацій виключення серед тих, хто відповіли ствердно на попереднє питання (цитати):

- проблеми з Інтернет-зв'язком;
- неточність у питаннях;
- керівники не беруть до уваги наявність обмеженості по стану здоров'я, це саме із підлеглими;
- коли тільки влаштувалась на роботу і не могла особливо допомогти, відчувала себе виключеною.

Щоб не допускати ситуації виключення, опитані пропонують (запитання № 28):

- навчати викладачів;
- розвивати систему інклюзивного навчання;
- розвивати культуру освіти;
- *“здійснювати просвітницькі заходи з цього питання, зокрема, серед держслужбовців та посадових осіб місцевого самоврядування, які наділені повноваженнями приймати рішення організаційно-розпорядчого характеру”.*

Відповіді на запитання № 29 «Які заходи, на Вашу думку, допоможуть підвищити рівень інклюзивності професійного навчання?» можна узагальнити таким чином (кількість опитаних, які зазначали ті чи інші важливі для них аспекти):

- гнучкі форми та методи навчання — 73,2%;
- професійний розвиток викладачів та їх спроможність вбудовувати аспекти інклюзивного навчання в різні освітні / навчальні програми — 66,9%;

- зворотній зв'язок і оцінка від учасників навчання, які мають враховуватись при розробці нових освітніх / навчальних програм — 66,9%;
- дослідження потреб в інклюзії — 66,9%;
- належний рівень підготовки викладачів для роботи з особами з різною інвалідністю — 61,4%;
- доступний зміст освітніх / навчальних програм — 60,7%;
- покращення ресурсного забезпечення — 57,5%;
- індивідуальні освітні траєкторії та врахування в освітніх програмах — 56,7%;
- культурна компетентність та врахування різноманіття в прикладах — 51,2%;
- служби підтримки, наприклад, менторство та супровід під час навчання — 48,8%.

І лише один учасник опитування відповів – «фізичне облаштування місць проведення навчань» (0,8%).

Ці дані показують, що найважливішими аспектами професійного навчання для респондентів є зміст освітніх програм, кваліфікація викладачів та практична спрямованість навчання.

ОПИТУВАННЯ УЧАСНИКІВ ПРОФЕСІЙНОГО НАВЧАННЯ ЩОДО ІНКЛЮЗИВНОСТІ СИСТЕМИ ПРОФЕСІЙНОГО НАВЧАННЯ — 1141 РЕСПОНДЕНТІВ/ОК

ПРОФІЛЬ ОПИТАНИХ

Серед 1140 опитаних — 84% жінок, 12,4% чоловіків, ще 3,4% відмовились зазначити стать. Жоден учасник опитування не обрав опцію відповіді «інше»⁵.

Віковий розріз респондентів/ок:

- до 25 років — 1,6%;
- 25 – 35 років — 12,6%;
- 36– 45 років — 35,1%;
- 46– 55 років — 35,3%;
- 56 і більше років — 15,4%.

Переважає більшість опитаних — державні службовці (97, 9%), і лише 2,1% респондентів працюють в органах самоврядування.

Переважає більшість опитаних мають стаж публічної служби понад 10 років (71, 1%). Решта результатів — від 6 до 10 років — 11, 3%, від 3 до 5 років — 7,9%, від 1 до 3 років — 6,7% і лише 3,1% працюють менш ніж рік.

Переважає більшість опитаних займають посади державної служби категорії «В» (71, 3% опитаних), решта це:

- категорія «Б» державної служби — 26,1%;
- перша категорія в органі місцевого самоврядування — 0,2%;
- друга категорія в органі місцевого самоврядування — 0,1%;
- четверта категорія в органі місцевого самоврядування — 0,2%;
- п'ята категорія в органі місцевого самоврядування — 1,2%;
- шоста категорія в органі місцевого самоврядування — 0,4%;
- сьома категорія в органі місцевого самоврядування — 0,4%.

Розподіл учасників опитування за державними органами / органами місцевого самоврядування:

- Офіс Президента України — 0;
- Апарат Верховної Ради України — 0;
- Секретаріат Кабінету Міністрів України — 0;
- міністерство — 0,5%;
- інший центральний орган виконавчої влади — 18,5%;
- територіальний орган міністерства, іншого органу виконавчої влади — 16,5%;

5 Профіль учасників/ць освітнього процесу побудований на відповідях на запитання № 34–45 опитувальника.

- орган судової влади — 0,7%;
- обласна державна адміністрація — 4,6%;
- районна державна адміністрація — 14,7%;
- інший державний орган, на який поширюється дія Закону України «Про державну службу» — 41,5%;
- обласна рада — 0%;
- районна рада — 0,4%;
- сільська, селищна, міська рада (виконавчий орган сільської, селищної, міської ради) — 2,3%.

РЕГІОНАЛЬНА РЕПРЕЗЕНТАЦІЯ ОПИТАНИХ:

- Автономна Республіка Крим — 0%;
- Вінницька область — 3,1%;
- Волинська область — 1,3%;
- Дніпропетровська область — 6,7%;
- Донецька область — 4,4%;
- Житомирська область — 4,4%;
- Закарпатська область — 1,1%;
- Запорізька область — 1%;
- Івано-Франківська область — 0,6%;
- Київська область — 2,5%;
- Кіровоградська область — 1,5%;
- Луганська область — 0,3%;
- Львівська область — 1,1%;
- Миколаївська область — 0,4%;
- Одеська область — 3,7%;
- Полтавська область — 40,4%;
- Рівненська область — 0,8%;
- Сумська область — 2,9%;
- Тернопільська область — 0,3%;
- Харківська область — 4%;
- Херсонська область — 0,3%;
- Хмельницька область — 1,1%;
- Черкаська область — 0,5%;
- Чернівецька область — 0,3%;
- Чернігівська області — 1,6%;
- м. Київ — 17,3%;
- м. Севастополь — 0%.

Свою ситуацію та місцезнаходження опитані відзначили як:

- перебуваю у своєму населеному пункті (за місцем проживання) — 77,2%;
- вимушений(а) змінити місце проживання — 7%;
- працюю (виконую посадові обов'язки) на деокупованій території — 0,4%;
- працюю (виконую посадові обов'язки) поблизу зони ведення бойових дій — 5,2%;
- не бажаю повідомляти — 9,4%;
- ВПО — 0,1%.

ОСОБИСТІЙ ДОСВІД ТА ПОТРЕБИ ОПИТАНИХ

На запитання, чи змінився характер освітніх потреб щодо тематики професійного навчання під час дії воєнного стану опитані зазначили:

- ні, я продовжую виконувати свої звичні посадові / службові обов'язки — 70,9%;
- так, мені доводиться займатись іншими питаннями, ніж до введення воєнного стану — 10,7%;
- важко відповісти — 10,7%;
- так, крім професійних знань, я потребую психологічної підтримки та адаптації — 8,9%;
- так, я потребую нових компетентностей для роботи з різними категоріями громадян (захисниками та захисницями, ветеранами та ветеранками, внутрішньо переміщеними особами, постраждалими від війни, особами з інвалідністю) — 7,3%.

74,8% опитаних вважають, що мають реальну можливість пройти професійне навчання, 19,2% обрали відповідь «важко відповісти», а 6% зазначили «ні».

70,5% опитаних зазначають, що вони не мають особливих освітніх потреб та/або потреб в розумному пристосуванні під час виконання посадових обов'язків. Лише 6,8% вважають, що мають такі особливі освітні потреби, тоді як решта 22,7% обрали відповідь «важко відповісти». Серед тих, хто мають особливі освітні потреби, 21,7% вважають їх задоволеними, 18,8% не можуть відповісти на це запитання, а 3,5% зазначили «ні, не задоволені». Решта 56,1% підтвердили, що не мають особливих освітніх потреб. Усе це може вказувати на те, що насправді респонденти/ки мають або дуже обмежене, або взагалі жодного розуміння про зміст інклюзивного навчання і дуже мало рефлексують про власні професійні та освітні потреби, адже максимальна деталізація у відкритих питаннях (дивись аналіз відповідей на змістовні питання далі) — це поодинокі відповіді на кшталт «треба мати час на навчання» або «не поєднувати його з роботою або особистим життям (мати відпустку на час проходження професійного навчання)».

ВІДПОВІДІ НА ЗМІСТОВНІ ПИТАННЯ ЩОДО ІНКЛЮЗИВНОЇ ПРОФЕСІЙНОЇ ОСВІТИ

На запитання № 1 «Чи Ви раніше чули термін “інклюзивне професійне навчання”? » 64% респондентів відповіли «так», 24,1% — «ні» і 11,9% — «важко відповісти».

На запитання № 2 «Як би Ви визначили поняття “інклюзивне професійне навчання”?», респонденти/ки відповіли розподілись таким чином:

- освітні послуги, пристосовані для осіб з інвалідністю — 59%;
- освітні послуги, що базуються на принципах недискримінації, врахування багатоманітності потреб для виконання службових обов'язків — 52,2%;
- освітні послуги, що передбачають ефективне залучення та включення до освітнього процесу всіх його учасників — 39,9%;
- освітні послуги, які об'єднують різні форми і методи навчання — 32%;
- освітні послуги, доступні для людей будь-якого етнічного походження чи майнового стану — 21,6%;
- фактичний доступ до освітніх послуг — 14,2%;
- умови, за яких надаються освітні послуги — 11,1%;
- рівень та якість освітніх послуг — 8,5%.

На запитання № 3 «Чи важлива, на Вашу думку, інклюзивність у професійному навчанні?» респонденти/ки дали ствердну відповідь — 55,9%, негативну — 7,1%, решта 37% не знали, що відповісти.

Ті, хто зазначили «так» про важливість інклюзивності в професійному навчанні, на запитання № 4 надали такі пояснення, чому саме:

- всі мають право на навчання;
- інклюзивне середовище забезпечує можливість вільно виражати свої ідеї та бути частиною команди;
- доступність навчального процесу для всіх категорій громадян;
- навчання повинно бути доступне всім особам, в доступній формі, без будь-яких виключень;
- людина не повинна відчувати себе обмеженою.

На запитання № 5 «для кого потрібна інклюзивна освіта» респонденти/и вказали на такі групи населення (в порядку спадання, можна було обрати кілька варіантів відповідей):

- особам з інвалідністю — 61,8%;
- захисникам та захисницям — 37,1%;
- усім — 35,9%;
- особам, які перебувають у важких життєвих обставинах — 28,5%;
- членам сімей захисників — 23,9%;
- тим, хто не в змозі самостійно забезпечити себе навчанням — 21,3%;
- внутрішньо переміщеним особам — 16,1%;
- людям старшого віку — 14,6%;

- внутрішньо переміщеним особам — 16,1%;
- вперше зарахованим на державну службу — 11,2%;
- жінкам — 5,4%;
- нікому, все і так добре — 1,2%.

Нижче у таблиці паралельно відображені відповіді на запитання № 6 «Які складові (елементи) інклюзивності, на Вашу думку, є найбільш потрібними у професійному навчанні?» від представників провайдерів та учасників/ць освітнього процесу.

Провайдери	Учасники/ці
1. Інформаційна доступність – 94,5%	1. Інформаційна доступність – 79,6%
2. Фізична доступність – 86,6%	2. Фізична доступність – 73,6%
3. Сенсорна доступність – 80,3%	3. Сенсорна доступність – 64,5%
4. Мовна підтримка – 48%	4. Гнучкий розклад – 53,9%
5. Культурна чутливість – 62,2%	5. Культурна чутливість – 43,9%
6. Гнучкий розклад – 59,8%	6. Фінансова підтримка – 43,1%
7. Фінансова підтримка – 46,5%	7. Мовна підтримка – 40,5%
8. Можливість отримати стажування та практику – 27,6%	8. Можливість отримати стажування та практику – 25,7%
9. Серед опцій «свій варіант» – 0,8% зазначили «використання спрощеної мови».	

Як видно зі співставлення, розуміння елементів та їх пріоритизація в представників провайдерів та учасників професійного навчання загалом співпадають.

Важливість окремих аспектів інклюзивності у відповідь на запитання № 7 респонденти/ки оцінили як вищу за середню (1 = не важливо, 8 = дуже важливо), що загалом співпадає з відповідями на попереднє запитання та свідчить про видимість інформаційних та фізичних бар'єрів серед всіх інших:

- інформаційна доступність — середній бал 7,1;
- фізична доступність — середній бал 6,9;
- сенсорна доступність — середній бал 6,5;
- гнучкий розклад — середній бал 6,4;
- культурна чутливість — середній бал 6,2;
- фінансова підтримка — середній бал 6,1;
- мовна підтримка — середній бал 5,8.

Лише 35,9% відсотків опитаних зазначили, що мають доступ до усіх видів професійного навчання у відповіді на питання № 8 65% опитаних вказали на доступ до програм підвищення кваліфікації, 55,3% відмітили як доступну самоосвіту, 13,2% мають доступ до навчання за програмами підготовки, і 8,2% вказали на доступ до стажувань. Особистими перешкодами у відповідь на питання № 9 (причини відсутності доступу до підвищення кваліфікації) опитані назвали:

- неможливість поєднати навчання з роботою — 24,3%;
- відсутні умови для навчання — 15,3%;
- відсутній доступ до інформації про курси — 8,4%;
- відсутні пропозиції потрібних курсів — 8,2%;
- відсутня інформація про наявність курсів — 6,2%;
- відсутнє матеріальне забезпечення — 4,7%;
- населений пункт переважно без доступу до навчальних закладів — 4,3%.

Думки щодо актуальності напрямів (тем) підвищення кваліфікації для бажаного професійного навчання у відповідь на запитання № 10 систематизовані у таблиці.

Тема	Уточнення
Психологія та психічне здоров'я	<ol style="list-style-type: none"> 1. Психологічна підтримка 2. Професійне вигорання
Іноземні мови	<ol style="list-style-type: none"> 1. Безкоштовне підвищення рівня володіння англійською мовою 2. Вивчення іноземних мов
Управління та лідерство	<ol style="list-style-type: none"> 1. Управління персоналом 2. Лідерство 3. Захист економічної конкуренції
Культура та мистецтво	Питання культури, мистецтва, національностей, релігій та охорони культурної спадщини
Економічні та правові питання	<ol style="list-style-type: none"> 1. Щодо заробітної плати 2. Опрацювання змін у законодавстві з питань проходження державної служби
Післявоєнне відновлення	Питання забезпечення післявоєнного відновлення та розвитку України

Ці відповіді підкреслюють необхідність у розширенні напрямів (тем) підвищення кваліфікації для задоволення потреб публічних службовців у різних сферах.

На запитання № 11 про НЕ доступні для них форми навчання респонденти/ки ранжували таким чином:

- очна (денна) — 64,2%;
- очною (вечірньою) — 37,2%;
- змішана (очна та дистанційна з використанням спеціальних інтернет-платформ, веб сайтів тощо) — 20,1%;
- дистанційна в синхронному режимі — 10,6%;
- дистанційна в асинхронному режимі — 6,7%;
- всі доступні — 0,5%.

На запитання № 12 «Чи вважаєте Ви фінансово доступним навчання за програмами підвищення кваліфікації?» опитані розподілились таким чином:

- важко відповісти — 47,9%;
- так — 34,4%;
- ні — 17,6%.

Власний вибір професійного навчання у запитанні № 13 «Якщо Ви пройшли (проходите) професійне навчання у 2024 році, то яке саме?» було зазначено:

- підвищення кваліфікації — 64,2%;
- самоосвіта — 55,4%;
- не проходив / не проходжу — 13,6%;
- підготовка (здобуття ступеня вищої освіти за рівнем магістра за спеціальністю «Публічне управління та адміністрування») — 2,3%;
- стажування — 1,1%.

Вибір представників провайдерів у відповідях на запитання «Які складові культури інклюзивності, що поширені в вашому закладі освіти (у провайдера), Ви можете відзначити?» розподілився у порядку спадання:

- регіональний центр підвищення кваліфікації — 52%;
- Вища школа публічного управління — 22%;
- заклад вищої освіти — 14%;
- інший заклад післядипломної освіти — 10,8%;
- проєкт (програма) міжнародної технічної допомоги — 7,4%;
- громадська організація — 3,3%;
- фізична особа – підприємець — 1,2%;
- Портал з управління знаннями — 0,4%.

При цьому рівень інформаційної підтримки професійного навчання (за питання № 15) опитані оцінюють як:

- високий — 46,6%;
- середній — 48,7%;
- низький — 4,6%.

Опитані переважно знаходять інформацію щодо організації та проведення професійного навчання (запитання № 16) (у спадному порядку):

- Портал управління знаннями — 29,62%;
- інші — 27,08%;
- прями розсилки — 9,64%;
- електронна пошта — 9,29%;
- оголошення на дошках оголошень — 8,94%;
- соціальні мережі — 8,41%;
- веб сайти освітніх установ — 7,01%.

60,8% опитаних вважають безпечним освітнє середовище (запитання № 17), 33,5% обрали варіант «важко відповісти», і лише 5,7% зазначили «ні» (небезпечне освітнє середовище).

Серед тих, хто обрали відповідь «так» на попереднє питання, були зазначені такі складові формування безпечного освітнього середовища, забезпечені провайдером:

- умови навчання унеможливають заподіяння учасникам навчання фізичної, майнової, моральної шкоди — 50,8%;
- відсутні факти приниження честі, гідності, ділової репутації, зокрема шляхом булінгу (цькування) учасників навчання — 48,3%;
- дотримано вимоги законодавства щодо захисту персональних даних — 46,3%;
- дотримано вимоги законодавства щодо кібербезпеки — 43,6%;
- умови навчання унеможливають заподіяння учасникам навчання фізичного та/або психологічного насильства — 41,1%;
- відсутні факти поширення неправдивих відомостей тощо — 41,1%;
- дотримано вимоги санітарних, протипожежних та/або будівельних норм і правил — 21,6%;
- унеможливлено вживання на території та в приміщеннях провайдера алкогольних напоїв, тютюнових виробів, наркотичних засобів, психотропних речовин — 13,5%;
- дотримано вимоги щодо безпечності та якості продуктів харчування, надання послуг з харчування — 9,9%.

На запитання № 19 «Чи вважаєте Ви інклюзивним освітнє середовище під час проходження Вами професійного навчання?» 48,6% опитаних зазначили, що не можуть відповісти, чи середовище інклюзивне, а 13,9% вважають освітнє середовище не інклюзивним, і лише 37,4% опитаних вважають інклюзивним освітнє середовище під час проходження професійного навчання.

Опитані виділяють такі складові формування інклюзивного освітнього середовища, що були забезпечені провайдером під час проходження ними професійного навчання (запитання № 20):

- відсутня дискримінація за будь-якою ознакою — 60,6%;
- викладачі на високому рівні володіють культурною компетентністю — 39,6%;
- провайдер забезпечує гендерну рівність — 28,8%;
- провайдер забезпечує адаптацію змісту програм — 26,5%;
- під час освітнього процесу використовується бібліотека цифрових носіїв інформації або комп'ютерного та мультимедійного обладнання, підключеного до інтернету — 21,8%;
- провайдер надає розумне пристосування — 21,5%;
- провайдер надає можливість навчання за індивідуальною освітньою траєкторією — 19,2%.

44,1% опитаних на запитання № 21 відповіли, що провайдерами сформовано культуру інклюзивності, 51% зазначили, що їм важко відповісти на це питання, і 4,9% відповіли «ні, провайдерам навчання не вдалось сформувати культуру інклюзивності».

Відповіді на запитання № 22 «Які складові культури інклюзивності, що поширені в вашому закладі освіти (у провайдера), Ви можете відзначити?» серед отримувачів/ок послуг з професійного навчання розподілились таким чином (можна було обирати кілька варіантів відповідей):

- повага до особистості — 63,3%;
- заохочення учасників навчання нести відповідальність за власне навчання — 57%;
- зміст навчання, який враховує людське різноманіття — 31,6%;
- створення безбар'єрного освітнього простору — 31,6%;
- безпечність освітнього процесу — 30,5%;
- коректні звертання та вживання термінів — 29%;
- культивування відчуття приналежності до публічної служби — 23,3%;
- повага до культурного та релігійного досвіду — 23,1%;
- підтримка кожного / кожної учасника / учасниці освітнього процесу — 20,9%;
- чутливість до емоційного стану учасників освітнього процесу — 20,7%;
- забезпечення комфортного психологічного середовища — 19,5%;
- заохочення допомагати іншим — 13%;
- повага до сім'ї — 12,8%.

Ці результати показують, що найважливішими складовими культури інклюзивності в закладах освіти респонденти/ки вважають: повагу до особистості, створення безбар'єрного середовища та чутливість до емоційного стану учасників освітнього процесу. Незначна кількість респондентів/ток зазначила, що інклюзивність немає значення або вони про це не думають, їх цікавить лише якість навчання або вони взагалі не отримують освітніх послуг у провайдерів.

На запитання № 23 «Які принципи універсального дизайну запроваджено провайдером, у якого ви проходили професійне навчання» відповіді розподілились:

- рівноправне використання — 61,4%;
- просте та зручне використання — 46,7%;
- гнучкість у користуванні — 28,9%;
- можливість отримання інформації — 28,8%;
- низький рівень фізичних зусиль — 13,8%;
- припустимість помилок — 11,2%;
- наявність необхідного розміру і простору для підходу, досяжності, маніпулювання та використання незалежно від користувачів — 6,4%;
- не впроваджено жодного принципу — 4,6%.

Як порівняти з іншими даними про рівень безбар'єрності освітнього середовища, ці відповіді учасників навчання виглядають трохи менш оптимістичними, ніж відповіді провайдерів. Але ці результати також мінімально свідчать про потребу в додатковому навчанні з ідентифікації та оцінки бар'єрів в освітньому середовищі.

Порівняльні результати відповідей провайдерів та учасників/ць професійного навчання наведені у таблиці.

Провайдери	Учасники/ці освітнього процесу
1. Рівноправне використання – 85,6%	1. Рівноправне використання – 61,4%
2. Просте та зручне використання – 74,4%	2. Просте та зручне використання – 46,7%
3. Можливість отримання інформації – 57,6%	3. Гнучкість у користуванні – 28,9%
4. Гнучкість у користуванні – 53,6%	4. Можливість отримання інформації – 28,8%
5. Низький рівень фізичних зусиль – 33,6%	5. Низький рівень фізичних зусиль – 13,8%
6. Припустимість помилок – 32%	6. Припустимість помилок – 11,2%
7. Наявність необхідного розміру і простору для підходу, досяжності, маніпулювання та використання незалежно від користувачів – 32%	7. Наявність необхідного розміру і простору для підходу, досяжності, маніпулювання та використання незалежно від користувачів – 6,4%
8. Не впроваджено жодного принципу – 2,4%	8. Не впроваджено жодного принципу – 4,6%

У відповідях на запитання № 24 «Чи стикалися Ви з бар'єрами в системі професійного навчання?» 8,9% опитаних зазначили, що стикались з бар'єрами в професійному навчанні, 66,7% — «ні», 24,5% зазначили, що їм важко відповісти.

Це знову повертає до висновку про те, що опитані мають недостатні знання про фактичні бар'єри, їх прояви для різних груп населення та не вміють оцінювати бар'єрність середовища, що відповідно впливатиме на їх здатність усунути ці бар'єри. На прохання назвати бар'єри, які вони спостерігали в системі професійного навчання у запитанні № 25, опитані відповіли:

- не було бар'єрів — 68,2%;
- інформаційні — 8,2%;
- економічні — 6,5%;
- фізичні — 6,5%;
- цифрові — 4,9%;
- соціальні — 3,9%;
- громадянські — 1,9%;
- освітні — 3,1%.

Загалом це корелює з відповідями представників провайдерів, див. порівняння у таблиці.

Провайдери	Учасники/ці освітнього процесу
1. Не було бар'єрів – 55,9%	1. Не було бар'єрів – 68,2%
2. Фізичні – 26%	2. Інформаційні – 8,2%
3. Інформаційні – 17,3%	3. Економічні – 6,5%
4. Економічні – 15,7%	4. Фізичні – 6,5%
5. Цифрові – 12,6%	5. Цифрові – 4,9%
6. Соціальні – 7,9%	6. Соціальні – 3,9%
7. Освітні – 3,1%	7. Громадянські – 1,9%
8. Громадянські – 2,4%	8. Освітні – 3,1%

Крім того, аналіз відповідей показує, що принаймні частина учасників/ць освітнього процесу демонструють повне нерозуміння, що таке бар'єри, адже вони одночасно обирають кілька варіантів взаємовиключних відповідей, відмічаючи одночасно окремі види бар'єрів та опцію «не було бар'єрів».

У відповідь на запитання № 26 73,6% опитаних зазначають, що не стикались з фактами виокремлення, виключення, обмеження чи надання переваг у системі професійного навчання, 3,6% відповіли «так, стикались», і 22,8% зазначили «важко відповісти». Серед ознак, за якими відбувалось виокремлення зазначили (запитання № 27):

- категорія посади — 4,4%;
- стаж — 2,8%;
- вік — 2,5%;
- інвалідність — 1,3%;
- стать — 1,2%;
- місце проживання — 1,2%.

Опитані загалом так оцінюють рівень формування інклюзивної культури в системі професійного навчання (питання № 28) :

- високий — 17,1%;
- середній — 37,4%;
- низький — 5,7%;
- не знаю, ніколи про це не думав/ла — 39, 8%.

На запитання № 29 «Чи маєте Ви потреби або досвід щодо інклюзивності професійного навчання, яким Ви хотіли б поділитися?» з 1141 респондта/ки лише один учасник/ця вказала на конкретні потреби в інклюзивному навчанні, зазначивши таке:

«Я особисто не проходила. Але бажано хоча б, щоб були не тільки пандуси, але й супроводжуючі (соціальні працівники), великі маленькі (в маленьких ліфтах не передбачено місця для колясок), туалети не обладнані для осіб з інвалідністю. Мають бути спеціальні програми, у кого проблеми зі слухом, зором».

На запитання № 30 « Ви коли-небудь відчували себе “ виключеним ” або стикалися з іншими проблемами під час професійного навчання?» 82, 1% опитаних зазначили « ні », 16,6% — « важко відповісти », і лише 1,3% відповіли ствердно.

Серед тих, хто відповіли ствердно, зазначено такі проблемні моменти (відкрите запитання № 31, формулювання та орфографія респондентів/ок збережені):

- *Складно записатись на безкоштовні курси підвищення кваліфікації держслужбовців один раз на три роки.*
- *На безкоштовних курсах стягувалася оплата, якщо не згоден оплатити, то відмовляли у прийнятті на курс.*
- *Неможливо зареєструватися на безкоштовний курс навчання з англійської мови, та відповідального за військовий облік.*
- *Через відсутність міської прописки (хоча, на території України цей механізм діяв доти, доки Конституційний Суд України своїм рішенням від 14 листопада 2001 року № 15-рп/2001 визнав такий інститут неконституційним та, по суті, скасував прописку), було відмовлено користуватися творами друку та іншими документами бібліотечного фонду поза приміщенням бібліотеки.*
- *Труднощі переселенця щодо оренди житла та психологічного навантаження через війну.*
- *Викладач майже усю лекцію був у діалозі із одним із слухачів із його особистого питання, яка навчається у нього у магістратурі, виявилось що інші лише були присутні на їх розмові, що і з'ясувалося у процесі їх бесіди.*
- *До людини з ромською народністю (не стосувалося мене особисто, але свого часу була свідком).*

На запитання № 32 про те, що потрібно зробити у такій ситуації для недопущення порушення, опитані дали загальні рекомендації, які виходять за межі описаних ситуацій (формулювання та орфографія респондентів/ок збережені):

- *людяність;*
- *провести анкетування, зробити аналіз проблем та знайти шляхи їх вирішення;*

- *потрібно в освітньому процесі застосовувати високошвидкісний інтернет;*
- *виключити людський фактор при зарахування на програму навчання;*
- *високий рівень професійності;*
- *культура спілкування;*
- *не допускати ситуацій, які б могли спровокувати елементи «виключення»;*
- *більше вільного часу;*
- *розробка державних програм для переселенців щодо надання державного житла або фінансування оренди житла.*

Це підтверджує кілька висновків, а саме: нерозуміння предмета опитування, брак знань про інклюзивну освіту та про права людини, нерозуміння як діяти, щоб запобігати порушенням прав людини.

На запитання № 33 про те, які заходи допоможуть підвищити інклюзивність професійного навчання, опитані відповіли:

- *гнучкі форми та методи навчання — 64,3%;*
- *доступний зміст освітніх/навчальних програм — 56,2%;*
- *належний рівень підготовки викладачів для роботи з особами з різною інвалідністю — 40,4%;*
- *дослідження потреб в інклюзії — 38,2%;*
- *професійний розвиток викладачів та їх спроможність вбудовувати аспекти інклюзивного навчання в різні освітні / навчальні програми — 35,4%;*
- *покращення ресурсного забезпечення — 34,4%;*
- *зворотній зв'язок і оцінка від учасників навчання, які мають враховуватись при розробці нових освітніх / навчальних програм — 34,2%;*
- *культурна компетентність та врахування різноманіття в прикладах — 31,1%;*
- *індивідуальні освітні траєкторії та врахування в освітніх програмах — 30,5%.*

І лише один учасник опитування чесно відповів «я не стикалась з інклюзивним навчанням» (0, 1%).

Порівняння відповідей на це питання між представниками провайдерів та учасниками/цями професійного навчання представлено у таблиці.

Провайдери	Учасники/ці освітнього процесу
<ol style="list-style-type: none"> 1. Гнучкі форми та методи навчання – 73,2% 2. Професійний розвиток викладачів та їх спроможність вбудовувати аспекти інклюзивного навчання в різні освітні/навчальних програми – 66,9% 3. Зворотній зв'язок і оцінка від учасників навчання, які мають враховуватись при розробці нових освітніх/навчальних програм – 66,9% 4. Дослідження потреб в інклюзії – 66,9% 5. Належний рівень підготовки викладачів для роботи з особами з різною інвалідністю – 61,4% 6. Доступний зміст освітніх/навчальних програм – 60,7% 7. Покращення ресурсного забезпечення – 57,5% 8. Індивідуальні освітні траєкторії та врахування в освітніх програмах – 56,7% 9. Культурна компетентність та врахування різноманіття в прикладах – 51,2% 10. Служби підтримки, наприклад, менторство та супровід під час навчання – 48,8% 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Гнучкі форми та методи навчання – 64,3% 2. Доступний зміст освітніх/навчальних програм – 56,2% 3. Належний рівень підготовки викладачів для роботи з особами з різною інвалідністю – 40,4% 4. Дослідження потреб в інклюзії – 38,2% 5. Професійний розвиток викладачів та їх спроможність вбудовувати аспекти інклюзивного навчання в різні освітні/навчальних програми – 35,4% 6. Покращення ресурсного забезпечення – 34,4% 7. Зворотній зв'язок і оцінка від учасників навчання, які мають враховуватись при розробці нових освітніх/навчальні програми – 34,2% 8. Культурна компетентність та врахування різноманіття в прикладах – 31,1% 9. Індивідуальні освітні траєкторії та врахування в освітніх програмах – 30,5%

