

БЕЗБАР'ЄРНІСТЬ. ДОСТУПНІСТЬ. ІНКЛЮЗИВНІСТЬ.

Практичний посібник з організації безбар'єрного та інклюзивного навчання державних службовців, голів місцевих державних адміністрацій, їх перших заступників та заступників, посадових осіб місцевого самоврядування та депутатів місцевих рад



ЗМІСТ

Перелік умовних позначень.....	3
ВСТУП.....	6
1. Загальні положення.....	8
1.1. Інклюзія – ключовий елемент безбар’єрності.....	8
1.2. Принципи та суб’єкти освітнього процесу.....	17
2. Міжнародне та національне правове регулювання питань з інклюзивного навчання.....	20
2.1. Міжнародно-правові основи розвитку інклюзивного навчання.....	20
2.2. Регулювання питань інклюзивного навчання на національному рівні.....	22
3. Питання організації та реалізації освітнього процесу для учасників професійного навчання з особливими освітніми потребами.....	29
3.1. Планування організації інклюзивного навчання провайдером.....	29
3.2. Організація освітнього процесу для учасників професійного навчання з особливими освітніми потребами.....	31
3.3. Прозорість та інформаційна відкритість провайдера.....	38
3.4. Взаємодія між учасниками освітнього процесу.....	42
3.5. Підвищення кваліфікації науково-педагогічних та педагогічних працівників, інших учасників освітнього процесу.....	44
3.6. Роль керівника провайдера в організації інклюзивного навчання.....	47
ВИСНОВКИ.....	50
ДОДАТОК 1.....	53
ДОДАТОК 2.....	58
ДОДАТОК 3.....	62
ДОДАТОК 4.....	67

Практичний посібник підготовлено Національним агентством України
з питань державної служби

Під час використання інформації, що міститься у цьому практичному посібнику, обов’язковим є посилання на джерело



ПЕРЕЛІК УМОВНИХ ПОЗНАЧЕНЬ

Вища школа – Вища школа публічного управління;

ЄДЕБО – Єдина державна електронна база з питань освіти (реєстр суб'єктів освітньої діяльності);

Загальні правила етичної поведінки – Загальні правила етичної поведінки державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування, затверджені наказом Національного агентства України з питань державної служби 05 серпня 2016 р. № 158, зареєстровані в Міністерстві юстиції України 31 серпня 2016 р. за № 1203/29333;

Звіт про організацію інклюзивного навчання – Звіт про організацію інклюзивного навчання державних службовців голів місцевих державних адміністрацій, їх перших заступників та заступників, посадових осіб місцевого самоврядування та депутатів місцевих рад у 2023 – I півріччі 2024 рр.;

Звіт про проведення зовнішнього моніторингу якості підвищення кваліфікації – Звіт про проведення зовнішнього моніторингу якості підвищення кваліфікації навчання державних службовців, голів місцевих державних адміністрацій, їх перших заступників та заступників, посадових осіб місцевого самоврядування та депутатів місцевих рад (2021–2023 рр.);

Комунікаційна стратегія щодо створення безбар'єрного простору – Комунікаційна стратегія щодо створення безбар'єрного простору в Україні на період до 2030 року, схвалена розпорядженням Кабінету Міністрів України від 20 грудня 2024 р. № 1301-р.;

Координаційна рада при НАДС – Координаційна рада з питань професійного навчання державних службовців, голів місцевих державних адміністрацій, їх перших заступників та заступників, посадових осіб місцевого самоврядування, депутатів місцевих рад при Національному агентстві України з питань державної служби;

Ліцензійні умови – Ліцензійні умови провадження освітньої діяльності, затверджені постановою Кабінету Міністрів України від 30 грудня 2015 р. № 1187;

Методичні рекомендації з питань формування безбар'єрності – Методичні рекомендації з питань формування безбар'єрності на робочому місці в державних органах, затверджені наказом Національного агентства України з питань державної служби від 31 березня 2024 р. № 51-23;

Методичні рекомендації щодо організації інклюзивного навчання – Методичні рекомендації щодо організації інклюзивного навчання суб'єктами надання освітніх послуг у сфері професійного навчання державних службовців, голів місцевих державних адміністрацій, їх перших заступників та заступників, посадових осіб місцевого самоврядування та депутатів місцевих рад, затверджені наказом Національного агентства України з питань державної служби від 01 жовтня 2024 р. № 138-24;

МОН – Міністерство освіти і науки України;

МТД – міжнародна технічна допомога;

НАДС – Національне агентство України з питань державної служби;

ООН – Організація Об'єднаних Націй;



Перелік індикаторів оцінювання якості підвищення кваліфікації – Перелік індикаторів оцінювання якості підвищення кваліфікації державних службовців, голів місцевих державних адміністрацій, їх перших заступників та заступників, посадових осіб місцевого самоврядування та депутатів місцевих рад, схвалені Координаційною радою з питань професійного навчання державних службовців, голів місцевих державних адміністрацій, їх перших заступників та заступників, посадових осіб місцевого самоврядування, депутатів місцевих рад при Національному агентстві України з питань державної служби (рішення від 20 червня 2024 р.);

Перелік пріоритетних напрямів (тем) підвищення кваліфікації – Перелік пріоритетних напрямів (тем) для підвищення кваліфікації державних службовців, голів місцевих державних адміністрацій, їх перших заступників та заступників, посадових осіб місцевого самоврядування, депутатів місцевих рад за загальними професійними (сертифікатними) та короткостроковими програмами у відповідному році, який щороку формується на затверджується наказом НАДС;

План заходів з розвитку системи професійного навчання – План 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, затверджений розпорядженням Кабінету Міністрів України від 27 грудня 2023 р. № 1206-р.;

Положення про вебпортал управління знаннями – Положення про вебпортал управління знаннями у сфері професійного навчання «Портал управління знаннями», затверджене наказом Національного агентства України з питань державної служби від 26 листопада 2019 р. № 209-19, зареєстроване в Міністерстві юстиції України 12 грудня 2019 р. за № 1234/34205;

Положення про систему професійного навчання – Положення про систему професійного навчання державних службовців, голів місцевих державних адміністрацій, їх перших заступників та заступників, посадових осіб місцевого самоврядування та депутатів місцевих рад, затверджене постановою Кабінету Міністрів України від 06 лютого 2019 р. № 106;

Портал управління знаннями – вебпортал управління знаннями у сфері професійного навчання «Портал управління знаннями»;

Порядок організації підвищення кваліфікації – Порядок організації підвищення кваліфікації державних службовців, голів місцевих державних адміністрацій, їх перших заступників та заступників, посадових осіб місцевого самоврядування та депутатів місцевих рад, затверджений наказом Національного агентства України з питань державної служби від 26 листопада 2019 р. № 211-19, зареєстрований в Міністерстві юстиції України 02 січня 2020 р. за № 5/34288;

практичний посібник – БЕЗБАР'ЄРНІСТЬ. ДОСТУПНІСТЬ. ІНКЛЮЗИВНІСТЬ: практичний посібник з організації безбар'єрного та інклюзивного навчання державних службовців, голів місцевих державних адміністрацій, їх перших заступників та заступників, посадових осіб місцевого самоврядування та депутатів місцевих рад;

професійне навчання – професійне навчання державних службовців, голів місцевих державних адміністрацій, їх перших заступників та заступників,



посадових осіб місцевого самоврядування, депутатів місцевих рад;

публічні службовці; учасники професійного навчання – державні службовці, голови місцевих державних адміністрацій, їх перші заступники та заступники, посадові особи місцевого самоврядування, депутати місцевих рад;

РЦПК – регіональний(і) центр(и) підвищення кваліфікації;

служба управління персоналом – служба управління персоналом державного органу, структурний підрозділ з питань кадрового забезпечення органу місцевого самоврядування;

Національна стратегія із створення безбар'єрного простору – Національна стратегія із створення безбар'єрного простору в Україні на період до 2030 року, схвалена розпорядження Кабінету Міністрів України від 14 квітня 2021 р. № 366;

Національна стратегія розвитку інклюзивного навчання – Національна стратегія розвитку інклюзивного навчання на період до 2029 року, схвалена розпорядженням Кабінету Міністрів України від 07 червня 2024 р. № 527-р.;

Стратегія розвитку системи професійного навчання – Стратегія розвитку системи професійного навчання державних службовців, голів місцевих держадміністрацій, їх перших заступників та 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, їх перших заступників та заступників, посадових осіб місцевого самоврядування, депутатів місцевих рад при Національному агентстві України з питань державної служби (рішення від 22 серпня 2023 р.);

провайдер – фізична або юридична особа (заклад освіти, підприємство, установа, організація будь-якої форми власності), що провадить освітню діяльність у сфері професійного навчання, міжнародні та іноземні установи, організації, зокрема ті, які реалізують відповідні проекти (програми) міжнародної технічної допомоги;

ЮНЕСКО – Організація Об'єднаних Націй з питань освіти, науки і культури.



ВСТУП

Одним із пріоритетних напрямів державної політики у сфері освіти дорослих, зокрема професійного навчання, є забезпечення рівного та безбар'єрного доступу здобувачів освіти до якісних освітніх послуг, у тому числі, враховуючи їх особливі освітні потреби.

Розвиток інклюзивної освіти в Україні – це сфера відповідальності держави, громадянського суспільства, особи, що вимагає вирішення низки завдань на державному рівні та рівні кожного суб'єкта надання освітніх послуг у сфері професійного навчання (провайдера). На державному рівні – це формування та забезпечення реалізації державної політики, вдосконалення нормативно-правової бази відповідно до міжнародних зобов'язань України у сфері прав людини, забезпечення конституційних прав і державних гарантій на освіту особам з особливими освітніми потребами, вдосконалення системи підготовки тренерів/педагогічних/науково-педагогічних працівників до роботи з особами з особливими освітніми потребами. На рівні провайдерів – забезпечення якості інклюзивного навчання, універсального дизайну та розумного пристосування тощо.

Принципи загальності та доступності освіти для всіх визначено у Міжнародному пакті про економічні, соціальні і культурні права (стаття 13). Конвенція про права осіб з інвалідністю визначає, зокрема, такі важливі принципи, як забезпечення доступності, повного та ефективного залучення і включення осіб з інвалідністю до суспільного життя, а також важливість їх самостійності та незалежності. Згідно із статтею 24 Конвенції про права осіб з інвалідністю держави-учасниці визнають право осіб з інвалідністю на освіту. Для реалізації цього права без дискримінації та на підставі рівності можливостей держави-учасниці забезпечують інклюзивне навчання на всіх рівнях протягом життя, прагнучи при цьому до повного розвитку людського потенціалу, розвитку особистості, талантів і творчості осіб з інвалідністю, а також їх розумових і фізичних здібностей у найповнішому обсязі.

З метою забезпечення національних інтересів України щодо сталого розвитку економіки, громадянського суспільства і держави для досягнення зростання рівня та якості життя населення, додержання конституційних прав і свобод людини і громадяни та підтримуючи проголошені резолуцією Генеральної Асамблеї Організації Об'єднаних Націй від 25 вересня 2015 р. № 70/1 глобальні Цілі сталого розвитку до 2030 року та результати їх адаптації з урахуванням специфіки розвитку України, викладені у Національній доповіді «Цілі сталого розвитку: Україна», необхідно забезпечувати дотримання Цілей сталого розвитку України на період до 2030 року, зокрема щодо забезпечення всеохоплюючої і справедливої якісної освіти та заохочення можливості навчання впродовж усього життя для всіх (ціль № 4). Цілі сталого розвитку України на період до 2030 року є орієнтирами для розроблення проєктів прогностичних і програмних документів, проєктів нормативно-правових актів з метою забезпечення збалансованості економічного, соціального та екологічного вимірів сталого розвитку України.

Тож сучасна освіта в Україні має спрямовуватись на отримання життєвих компетентностей та гармонійний розвиток людини як особистості, її талантів,



розумових здібностей, виховання високих моральних якостей громадян, про що зазначено у Національній стратегії розвитку інклюзивного навчання.

Державою повинні бути створені відповідні умови та надана необхідна підтримка для того, щоб кожен здобув освіту відповідно до свого потенціалу¹.

Для цього формування умов для здобуття учасниками професійного навчання якісної освіти реалізується через:

- розвиток матеріально-технічної бази провайдера з урахуванням потреб учасників професійного навчання, в тому числі і осіб з особливими освітніми потребами;

- забезпечення учасників професійного навчання належним супроводом на всіх етапах взаємодії з провайдером;

- організацію освітнього процесу з використанням сучасних інформаційних технологій;

- формування у спільноти провайдера недискримінаційного ставлення до учасників професійного навчання.

Цей практичний посібник розроблено з урахуванням результатів проведеного НАДС дослідження² (Звіт про організацію інклюзивного навчання), та розроблених Методичних рекомендацій щодо організації інклюзивного навчання. Він допоможе провайдерам організувати безбар'єрне інклюзивне навчання на засадах державної політики та міжнародної практики дотримання прав людини в системі освіти.

Практичний посібник рекомендується використовувати провайдерам як допоміжний інструмент при визначенні особливих освітніх потреб учасників професійного навчання та/або вирішення проблем забезпечення їх безбар'єрного інклюзивного навчання.

¹ Національної стратегії розвитку інклюзивного навчання

² Дослідження щодо інклюзивності системи професійного навчання публічних службовців



1. ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ

1.1. Інклюзія – ключовий елемент безбар'єрності

Інклюзія – це процес реального включення осіб з особливими потребами в активне суспільне життя. Ідея інклюзії, що виникла внаслідок усвідомлення цінності людської багатоманітності і відмінностей між людьми, виключає будь-яку дискримінацію та відображає одну з головних ознак демократичного суспільства: усі люди є цінними членами суспільства і мають рівні права.

Відповідно до статті 3 Конституції України людина, її життя і здоров'я, честь і гідність, недоторканність і безпека визнаються в Україні найвищою соціальною цінністю.

З метою втілення принципів інклюзивності та захисту прав осіб з інвалідністю 13 грудня 2006 року Генеральною Асамблеєю ООН було прийнято Конвенцію про права осіб з інвалідністю, яку підписали та ратифікували майже всі країни світу, у тому числі Україна.

Чим більш розвиненою є країна, тим більш спроможними є її державні інституції захистити права громадян, залучити їх до активного суспільного життя. Загалом процес забезпечення збільшення ступеня участі всіх громадян в соціумі, у тому числі осіб з інвалідністю та інших маломобільних груп населення (осіб, які отримали тимчасову травму (перелом кінцівки тощо), вагітних жінок та ін.), розглядається в контексті філософії інклюзії. Саме розбудова інклюзивного суспільства передбачає усунення різних бар'єрів, забезпечення гарантій всім громадянам рівного доступу до участі у суспільно- політичному, соціально- економічному, освітньому, культурному житті тощо.

Крім того створення безбар'єрного простору в Україні, зокрема безперешкодного середовища для всіх груп населення, забезпечення рівних можливостей кожній людині реалізовувати свої права, отримувати послуги на рівні з іншими шляхом інтегрування фізичної, інформаційної, цифрової, соціальної та громадянської, економічної та освітньої безбар'єрності до всіх сфер державної політики визначено стратегічним курсом держави та одним із пріоритетів діяльності Уряду України і системи органів виконавчої влади, інших державних органів та органів місцевого самоврядування³.

Водночас перед багатьма громадянами України стоять бар'єри у реалізації своїх прав, отриманні доступу до публічних послуг.

Саме тому питання створення безперешкодного середовища, запровадження безбар'єрності у комунікаціях, забезпечення доступу до якісної освіти кожній особі з урахуванням її індивідуальних потреб та можливостей визначені як основні у Стратегіях⁴. Особливе значення цих документів для організації професійного навчання публічних службовців полягає у тому, що реалізація завдань Стратегій потребує розвинених професійних компетентностей публічних службовців, які відповідальні за забезпечення реалізації прав і свобод громадян, та водночас спроможності системи професійного навчання задовольнити освітні потреби

³ Комунікаційна стратегія щодо створення безбар'єрного простору

⁴ Національна стратегія із створення безбар'єрного простору; Національна стратегія розвитку інклюзивного навчання; Комунікаційна стратегія щодо створення безбар'єрного простору.



учасників професійного навчання на засадах безбар'єрності та інклюзивності.

Створення безперешкодного середовища для всіх груп населення, забезпечення рівних можливостей кожній людині реалізовувати свої права, отримувати послуги на рівні з іншими шляхом інтегрування фізичної, інформаційної, цифрової, соціальної та громадянської, економічної та освітньої безбар'єрності до всіх сфер державної політики – основна мета Національної стратегії із створення безбар'єрного простору.

Оскільки безбар'єрність – це загальний підхід до формування та імплементації державної політики щодо забезпечення безперешкодного доступу всіх груп населення до різних сфер життєдіяльності, система публічного управління потребує кардинальних змін у розумінні, насамперед публічними службовцями, філософії розвитку безбар'єрного інклюзивного суспільства, відносини у якому ґрунтуються на повазі до законних прав та інтересів кожного, рівності людей, незважаючи на їх фізичні, вікові, гендерні, етнічні, релігійні відмінності.

У Національній стратегії із створення безбар'єрного простору для формування та реалізації політики у сфері безбар'єрності визначено шість напрямів безбар'єрності.



У рамках реалізації Національної стратегії із створення безбар'єрного простору застосовуються типові рішення щодо використання кольорів та дизайну оформлення комунікації². Кожен із шести видів безбар'єрності має свій власний колір. Комунікація в практичній діяльності

стосовно окремого виду безбар'єрності має бути відповідного кольору.



Типові рішення щодо використання кольорів та дизайну оформлення комунікації в рамках реалізації Національної стратегії із створення безбар'єрного простору в Україні на період до 2030 року

У системі професійного навчання публічних службовців організація надання освітніх послуг має ґрунтуватися на розумінні важливості та впровадженні

Національне агентство України з питань державної служби, 2025



фізичної, інформаційної, цифрової, організаційно-культурної/етичної безбар'єрності. Сутність конкретного напрямку безбар'єрності у контексті забезпечення безбар'єрності у сфері професійного навчання публічних службовців полягає у наступному:

❖ *фізична безбар'єрність* (усі об'єкти фізичного оточення провайдера (навчальні корпуси, адміністративні будівлі, гуртожитки тощо) повинні бути доступними для всіх учасників професійного навчання незалежно від віку, стану здоров'я, інвалідності, статі та інших ознак. На сьогодні деякі об'єкти фізичного оточення провайдера не є адаптованими для переміщення/користування ними осіб з інвалідністю та інших маломобільних груп населення: відсутні пандуси, відповідні вказівники, звукові сигнали, необхідні технічні прилади/засоби для навчання, не облаштовані місця для осіб з числа маломобільних груп населення тощо);

❖ *інформаційна безбар'єрність* (учасники професійного навчання незалежно від їх функціональних порушень чи комунікативних можливостей повинні мати доступ до інформації в різних форматах (усний, письмовий, електронний, друкований) та з використанням технологій, зокрема шрифт Брайля, великошрифтовий друк, аудіодискрипція (тифлокоментування), переклад жестовою мовою, субтитрування, сурдопереклад, формат, придатний для зчитування програмами екранного доступу, формати простої мови, легкого читання, засоби альтернативної комунікації тощо);

❖ *цифрова безбар'єрність* (усі учасники професійного навчання повинні мати доступ до вебсайту провайдера з актуальною інформацією, швидкісного Інтернету, публічної цифрової інформації, необхідного програмного забезпечення для проходження навчання, в тому числі системи дистанційного навчання тощо. Наразі деякі цифрові сервіси (вебсайти, додатки) недостатньо адаптовані для всіх учасників професійного навчання, а тому потребують розроблення та впровадження відповідних стандартів. Найбільш проблемним є доступ осіб з порушеннями зору, слуху та осіб з фізичними порушеннями);

❖ *організаційно-культурна⁵/етична* (сприятливий психологічний клімат, коректна взаємодія між суб'єктами освітнього процесу, відсутність/мінімізація та своєчасне вирішення конфліктних ситуацій тощо. З метою забезпечення зазначеного напрямку безбар'єрності рекомендується керуватися Загальними правилами етичної поведінки. На даний момент низький рівень культури усвідомлення сутності і важливості створення безбар'єрного простору вимагає активізації просвітницької діяльності та подолання дискримінації в освітній сфері).

Стосовно ключових проблем за освітнім напрямом безбар'єрності у Національній стратегії із створення безбар'єрного простору наголошується, що станом на сьогодні: громадяни України не використовують всі можливі освітні інструменти для професійного, культурного та суспільного розвитку молоді та дорослих; має місце низький рівень системності та матеріальної забезпеченості андрагогіки; відсутній системний моніторинг кращих освітніх практик та розроблення програм з їх інтеграції в освітню систему України; відсутнє поширення сервісів з конвертування документів, навчальних матеріалів, їх

⁵ Методичних рекомендацій з питань формування безбар'єрності (пункт 7 розділу I)



переклад на жестову мову, тифлоопис, запис у зручних для відтворення форматах; освітнє середовище не сприяє розвитку інклюзії, а навпаки, часто створює бар'єри для учасників освітнього процесу; незадовільна інфраструктура більшості закладів освіти та обслуговуючих елементів (аудиторні приміщення, центри дозвілля, гуртожитки, бібліотеки, архіви та актові зали) тощо.

За результатами проведеного НАДС дослідження щодо організації інклюзивного навчання (Звіт про організацію інклюзивного навчання) з'ясовано, що:

- не усі провайдери застосовують принципи універсального дизайну, здійснюють розумне пристосування з урахуванням універсального дизайну; приймають управлінські рішення щодо забезпечення інклюзивності професійного навчання;
- засновники провайдера не докладають достатніх зусиль щодо облаштування інклюзивної інфраструктури;
- потреби учасників освітнього процесу з особливими освітніми потребами недостатньо задоволені;
- недостатній рівень підготовки педагогічних та інших працівників провайдерів для роботи з особами з особливими освітніми потребами;
- наявна упередженість у ставленні до безбар'єрності, інклюзії та низький рівень поширення культури прийняття серед учасників освітнього процесу;
- організація освітнього процесу не завжди враховує особливості роботи з особами з особливими освітніми потребами;
- має місце низький рівень інформаційної доступності навчальних/методичних та інформаційних матеріалів;
- має місце низький рівень поінформованості щодо концепції інклюзивної освіти;
- недостатнє матеріально-технічне забезпечення провайдерів необхідними асистивними технологіями для надання якісних та доступних послуг тощо.

Також результати дослідження показали, що кожен сьомий респондент вважає, що умови для інклюзивного навчання провайдером не створено. Тому під час організації освітньої діяльності доцільним є використання провайдерами Методичних рекомендацій щодо організації інклюзивного навчання для визначення потреб учасників професійного навчання з особливими освітніми потребами та/або проблем забезпечення інклюзивного навчання та прийняття рішень для їх розв'язання/усунення.

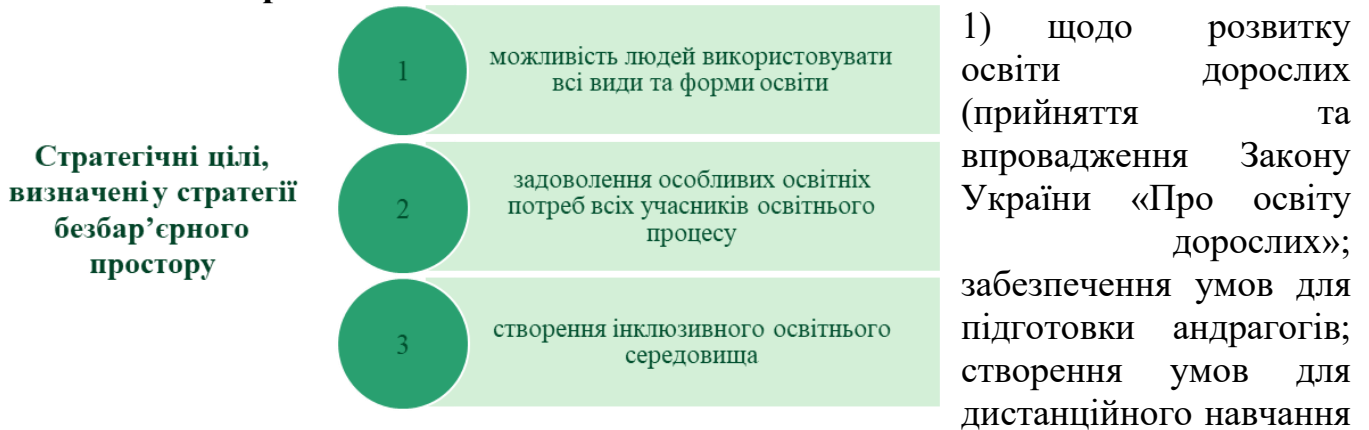
Інклюзія (інклюзивність; від англ. inclusion – включення, залучення) – це один зі стовпів безбар'єрності, яка у широкому розумінні розглядається як прагнення залучити й інтегрувати всіх людей і групи в діяльність, організації, політичні процеси, освіту і т.д., особливо тих, хто перебуває у несприятливих умовах, постраждав від дискримінації або має обмежені фізіологічні можливості. Отже, інклюзія передбачає усунення бар'єрів та розробку і застосування конкретних рішень, які дозволять кожній людині рівноправно брати участь у суспільному житті.

Зважаючи на близькість понять «безбар'єрність» та «інклюзія», а іноді і їх ототожнення, укладачі практичного посібника рекомендують маломобільні групи



населення, осіб з тимчасовим порушенням здоров'я, осіб з інвалідністю та інших осіб розглядати як категорії осіб з особливими освітніми потребами (див. підрозділ 1.2.). Зазначене, забезпечить кожному учаснику професійного навчання доступ до якісних освітніх послуг з урахуванням його індивідуальних можливостей та потреб, пов'язаних зі складними життєвими обставинами.

У Національній стратегії із створення безбар'єрного простору для досягнення стратегічних цілей визначено завдання:



у всіх освітніх закладах; організація систематичного та постійного моніторингу кращих освітніх практик з метою подальшої інтеграції в освітню систему, їх популяризація через проведення обміну досвідом, семінарів та інших заходів та ін.;

2) щодо підвищення кваліфікації учасників освітнього процесу: проведення навчань та поширення існуючих матеріалів для викладачів щодо задоволення особливих освітніх потреб; створення та забезпечення освітніх можливостей для освітніх управлінців щодо питань освітньої безбар'єрності та рішень, які управлінці мають прийняти на місцях в межах своїх повноважень; розроблення інформаційних кампаній щодо популяризації ідей безбар'єрності, необхідності її впровадження, постійно діючих тренінгових програм, семінарів для всіх, хто дотичний до цього процесу та ін.;

3) щодо створення безбар'єрних умов під час здобуття освіти: удосконалення механізмів забезпечення засобами із застосуванням асистивних технологій під час здачі вступних та екзаменаційних іспитів всіх учасників освітнього процесу; популяризація дистанційної форми здобуття освіти та технології дистанційного навчання з урахуванням усіх освітніх особливостей учасників освітнього процесу; забезпечення закладів освіти умовами та інструментами для адаптації всіх інформаційних матеріалів для осіб з порушеннями зору, слуху; створення бібліотечного фонду спеціальної літератури, адаптованої для осіб з порушеннями зору, слуху; розвиток умов та платформ для проведення якісних інформаційних кампаній щодо популяризації освітніх можливостей та ін.;

4) щодо створення інклюзивного освітнього середовища: розроблення критеріїв та запровадження моніторингу доступності та комфорту закладів освіти; забезпечення доступності всієї інфраструктури освітніх середовищ (аудиторії, гуртожитки, центри дозвілля, бібліотеки, архіви, актові зали тощо); розроблення та впровадження системи моніторингу задоволеності учасників освітнього процесу та ін.



У свою чергу стратегічні цілі, визначені Стратегією розвитку системи професійного навчання, планується досягти шляхом реалізації певних завдань, які також направлені на створення освітньої безбар'єрності у системі професійного навчання публічних службовців, зокрема:

- ❖ забезпечення відкритості системи професійного навчання до змін і підвищення адаптивності системи професійного навчання до нових викликів, впливу зовнішніх умов, непередбачуваних обставин (з урахуванням позитивного закордонного досвіду функціонування системи професійного навчання та управління нею);
- ❖ 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;
- ❖ забезпечення прозорості у розподілі державного замовлення на підготовку, підвищення кваліфікації державних службовців, голів місцевих держадміністрацій, їх перших заступників та заступників, посадових осіб місцевого самоврядування;
- ❖ створення умов для різноманітності освітніх послуг у сфері професійного навчання та гнучкості механізму їх надання, індивідуалізації освітніх траєкторій учасників професійного навчання;
- ❖ вивчення кращих закордонних практик забезпечення якості освіти та освітньої діяльності у сфері професійного навчання та їх інтеграція у діяльність з надання освітніх послуг національними провайдерами;
- ❖ стимулювання освітніх інновацій у сфері професійного навчання, удосконалення навчально-методичного забезпечення та використання у практиці професійного розвитку працівників державних органів, органів місцевого самоврядування результатів наукових досліджень у сфері навчання дорослих;
- ❖ підвищення потенціалу викладачів (тренерів), які працюють у сфері професійного навчання, до надання освітніх послуг на основі сучасних методів навчання дорослих, з урахуванням специфіки професійної діяльності учасників професійного навчання (із залученням українських і закордонних фахівців);
- ❖ посилення конструктивної мотивації учасників професійного навчання як бажання набути нові компетентності, ефективніше та якісніше виконувати роботу, відчувати її належне оцінювання; підвищення рівня усвідомлення учасниками професійного навчання ролі навчання у їх конкурентоспроможності у професійній діяльності, досягненні високого рівня компетентності (управлінської, експертної та іншої);
- ❖ розвиток екосистеми цифрових рішень у сфері професійного навчання, включно зі створенням безпечного електронного освітнього середовища, забезпеченням необхідної цифрової інфраструктури провайдерів, цифровою трансформацією процесів та послуг, а також автоматизацією збору та аналізу даних;
- ❖ підвищення потенціалу представників провайдерів щодо ефективної організації професійного навчання з використанням цифрових інструментів;
- ❖ створення/оновлення освітнього контенту з розвитку цифрових навичок учасників професійного навчання відповідно до сучасних можливостей



використання цифрових інструментів у їхній професійній діяльності;

❖ обмін досвідом із закордонними партнерами щодо кращих практик забезпечення якості освіти та освітньої діяльності у сфері професійного навчання, забезпечення стійкості та адаптивності системи професійного навчання до нових викликів, ризиків та надзвичайних умов;

❖ забезпечення поширення кращих практик освітніх інновацій у системі професійного навчання та ін.

Реалізація Національної стратегії із створення безбар'єрного простору та забезпечення досягнення її цілей потребує комунікаційного супроводу та відповідної підтримки для формування культури безбар'єрного простору в усіх сферах життєдіяльності суспільства, а відповідний комунікативний процес – активної та скоординованої участі у ньому державних органів, органів місцевого самоврядування, інститутів громадянського суспільства, громадян. Потрібно відзначити, що у зв'язку з військовою агресією РФ проти України додалися нові та поглибилися наявні проблеми, перешкоди та суспільні бар'єри для громадян у реалізації та захисті своїх прав, отриманні доступу до публічних послуг та повноцінної участі у культурному, політичному та суспільному житті.

Запровадження наскрізного наративу безбар'єрності у комунікаціях державних органів та заінтересованих сторін для підвищення обізнаності громадян про дії та результати роботи органів державної влади для досягнення безбар'єрності та залучення широкого кола громадськості до обговорення цінностей та підтримки руху до безбар'єрного суспільства в Україні – мета Комунікаційної стратегії щодо створення безбар'єрного простору.

Цільовими аудиторіями та одночасно заінтересованими сторонами (стейкхолдерами) є групи людей, на яких розраховано вплив зазначеної Комунікаційної стратегії, а саме: органи державної влади та органи місцевого самоврядування; суб'єкти, що формують суспільну думку (лідери думок, експерти, науковці, інститути громадянського суспільства, активісти); заклади освіти та учасники освітнього процесу, молодь; міжнародні донорські та партнерські організації, які надають підтримку Україні; медіа (національні публічні аудіовізуальні медіа, телеканали загальнонаціональної і регіональної категорії, телеканали місцевої категорії); українські та міжнародні компанії, що належать до малого і середнього бізнесу, великі компанії, асоціації; громадяни України (масова аудиторія з поділом за віковими категоріями, статтю, соціальним статусом).



Основними чинниками виникнення ключових проблем, на розв'язання яких спрямована Національна стратегія розвитку інклюзивного навчання, визначається: відсутність цілісної системи надання освітніх

послуг, зокрема вищої освіти осіб з особливими освітніми потребами; відсутність детальної статистичної інформації про осіб з інвалідністю (за видами



функціональних порушень (зорові, слухові, фізичні), що ускладнює процес визначення особливих освітніх потреб, планування освітніх послуг для осіб з інвалідністю; недостатній кадровий потенціал у сфері інклюзивного навчання, незадовільний рівень фахової підготовки та перепідготовки педагогічних працівників; упереджене ставлення (міфи, страхи, стигми, стереотипи) до осіб з особливими освітніми потребами; недостатні зусилля значної частини органів місцевого самоврядування щодо облаштування інклюзивної інфраструктури та низький рівень поінформованості щодо концепції інклюзивної освіти; недостатнє використання в освітньому процесі асистивних (допоміжних) технологій; недостатній рівень забезпечення закладів освіти адаптованими навчальними посібниками у форматі, який легко читати і розуміти, зокрема надрукованими шрифтом Брайля, та навчально-методичними матеріалами; неузгодженість окремих положень законодавства, якими регулюються питання освіти; недостатній рівень правової культури здобувачів освіти з особливими освітніми потребами; фізична недоступність закладів освіти та захисних споруд цивільного захисту при закладах освіти для осіб з особливими освітніми потребами.

Більшість вказаних чинників виникнення ключових проблем у розвитку інклюзивного навчання складно усунути без здійснення комплексних заходів, оскільки наразі в Україні не прийнято окремого Закону, який встановлював би основні правові, організаційні, фінансові засади функціонування системи освіти дорослих, у тому числі післядипломної освіти, та Порядку організації інклюзивного навчання у закладах післядипломної освіти. Також законодавством не встановлено вимоги щодо обов'язковості та періодичності підвищення кваліфікації педагогічних і науково-педагогічних працівників з питань забезпечення інклюзивності навчання, у тому числі для роботи із здобувачами освіти з особливими освітніми потребами. Недостатнім залишається рівень забезпечення актуальними статистичними даними щодо приведення територій закладів освіти, будівель, споруд, приміщень, в яких проводиться навчання, у відповідність з вимогами державних будівельних норм, стандартів та правил ускладнює розуміння їх відповідності цілям реалізації політики інклюзивності в системі освіти. Внаслідок воєнних дій в системі освіти наявними є руйнування освітньої інфраструктури, необхідної для здобуття освіти здобувачами освіти з особливими освітніми потребами, та ін⁶.

⁶ Звіт про організацію інклюзивного навчання (стор. 25, 30, 33).



СТРАТЕГІЧНІ ЦІЛІ, ВИЗНАЧЕНІ СТРАТЕГІЄЮ ІНКЛЮЗИВНОГО НАВЧАННЯ



Окреслені Національною стратегією ключові проблеми у розвитку інклюзивного навчання та чинники їх виникнення обумовили визначення стратегічних цілей, завдань та показників їх досягнення, спрямованих на запровадження єдиної системи та механізму ефективної державної політики для здобуття якісної освіти кожною особою відповідно до її потреб, а також задоволення потреб здобувачів освіти з особливими освітніми потребами різного віку,

соціального та майнового стану, з різними освітніми потребами.

З огляду на вище викладене, положення Національної стратегії із створення безбар'єрного простору, Комунікаційної стратегії щодо створення безбар'єрного простору, Національної стратегії розвитку інклюзивного навчання необхідно брати за основу під час підготовки планів заходів, проєктів програмних і стратегічних документів, проєктів законів та інших актів законодавства, а чинні стратегічні документи Кабінету Міністрів України, плани діяльності міністерств та інших центральних органів виконавчої влади необхідно привести у відповідність із цими Стратегіями (в разі розбіжностей) і реалізувати з урахуванням пріоритетності досягнення визначених Стратегіями стратегічних цілей.

У 2024 році на виконання пунктів 9-10, 26 Плану заходів з розвитку системи професійного навчання НАДС проведено дослідження щодо інклюзивності системи професійного навчання та моніторинг якості підвищення кваліфікації публічних службовців.

Проведені дослідження дозволили, по-перше, вивчити стан інклюзивності системи професійного навчання та виявити проблеми забезпечення інклюзивного навчання; по-друге, отримати інформацію щодо розвитку сфери освітніх послуг з підвищення кваліфікації; з'ясувати тенденції у сфері забезпечення якості підвищення кваліфікації та проаналізувати їх детермінанти; визначити успішні практики та проблеми, які потребують уваги; запропонувати кроки для оптимізації механізмів забезпечення якості підвищення кваліфікації та взяти їх до уваги під час формування та реалізації політики у сфері професійного навчання. За результатами проведеного дослідження підготовлено Звіт про організацію інклюзивного навчання та Звіт про проведення зовнішнього моніторингу якості підвищення кваліфікації, в яких НАДС узагальнено результати досліджень та надані відповідні рекомендації провайдерам. Звіти про організацію інклюзивного навчання та про проведення зовнішнього моніторингу якості підвищення кваліфікації розміщено на офіційному вебсайті НАДС.



Також для надання методичної допомоги провайдерам щодо організації інклюзивного навчання учасників професійного навчання та на виконання заходу 10 Плану заходів з розвитку системи професійного навчання розроблено Методичні рекомендації щодо організації інклюзивного навчання.

У рамках запровадження інклюзивності та безбар'єрності як цінностей сучасного суспільства професійне навчання, що здійснюється педагогічними/науково-педагогічними працівниками/викладачами (тренерами) з урахуванням принципів толерантності, поваги до індивідуальних особливостей людини, неупередженості та недопущення дискримінації, має стати дієвою основою формування та розвитку свідомісно-ціннісних орієнтацій сучасних публічних службовців.

1.2. Принципи та суб'єкти освітнього процесу

Освіта в Україні має будуватися за принципом рівних можливостей для всіх, саме така норма закріплена у статті 6 Закону України «Про освіту». Людиноцентризм; забезпечення рівного доступу до освіти без дискримінації за будь-якими ознаками, у тому числі за ознакою інвалідності, розвиток інклюзивного освітнього середовища; забезпечення універсального дизайну та розумного пристосування; гуманізм; формування поваги до прав і свобод людини, нетерпимості до приниження її честі та гідності, фізичного або психологічного насильства, а також до дискримінації за будь-якими ознаками – засади державної політики у сфері освіти та принципи освітньої діяльності, які мають важливе значення та є одними із визначальних для організації інклюзивного навчання публічних службовців.

З урахуванням наведеного під час організації інклюзивного навчання, створення інклюзивного освітнього середовища та реалізації освітнього процесу провайдерам рекомендується дотримуватись таких принципів:

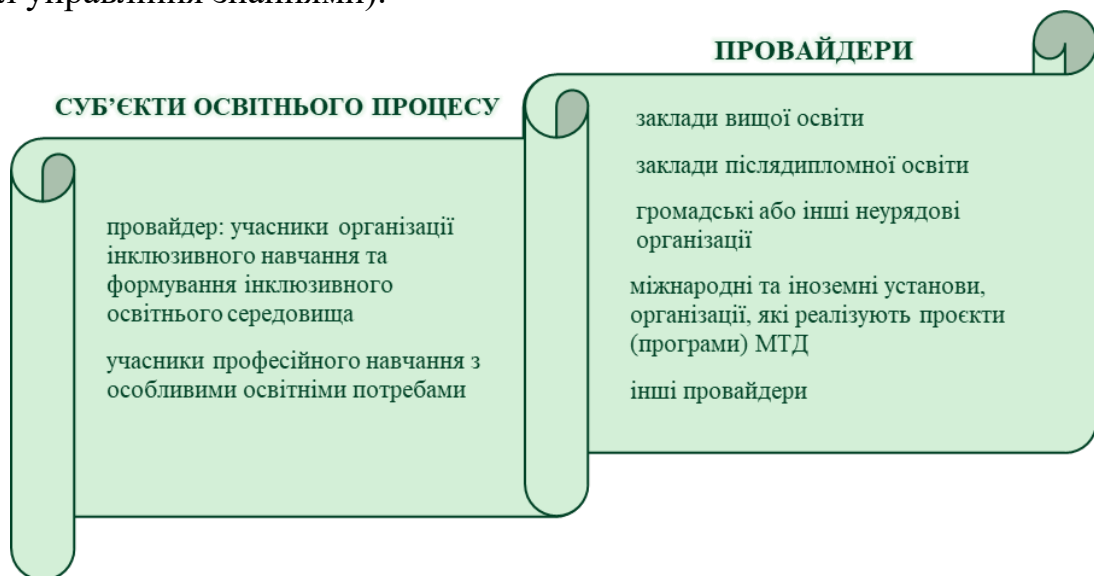
- ❖ відкритості і гнучкості освіти, здатності швидко реагувати на зміни та виклики, повного й ефективного залучення до освітнього процесу усіх його учасників;
- ❖ дотримання стандартів якості освітніх послуг та навчально-методичного забезпечення;
- ❖ забезпечення архітектурної, інформаційної, освітньої та соціальної доступності освітнього середовища;
- ❖ індивідуалізації навчання та гармонійного професійного розвитку публічних службовців;
- ❖ інноваційності, аналізу, пошуку та впровадження кращих підходів в інклюзивній практиці;
- ❖ поваги до особливих освітніх потреб учасників професійного навчання, забезпечення їх права зберігати свою індивідуальність;
- ❖ поваги до притаманної людині гідності, її особистої самостійності, зокрема свободи робити власний вибір, незалежності;
- ❖ професійного навчання з особливими освітніми потребами;
- ❖ рівності можливостей;
- ❖ рівності чоловіків і жінок;



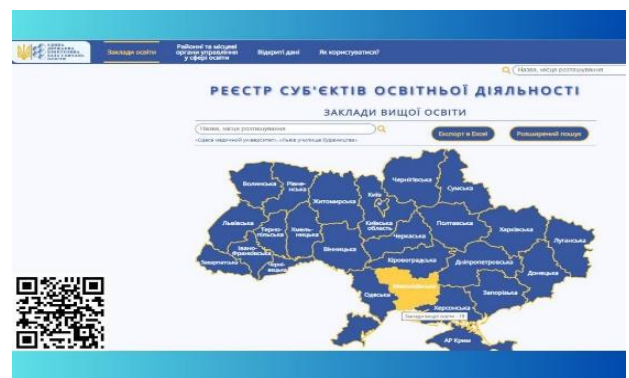
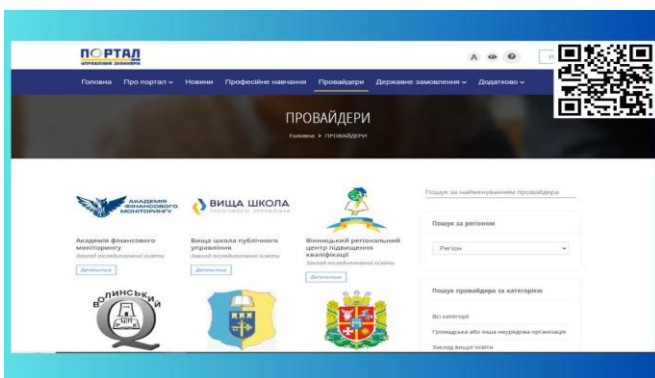
❖ узгодженості та координованості дій структурних підрозділів провайдерів та учасників освітнього процесу;

❖ формування толерантності та взаєморозуміння в освітньому середовищі, відсутності дискримінації.

Відповідальність за реалізацію принципів покладається на кожного суб'єкта освітнього процесу. Відповідно до Положення про систему професійного навчання (підпункт 8 пункту 2) провайдер – це фізична або юридична особа (заклад освіти, підприємство, установа, організація будь-якої форми власності), що провадить освітню діяльність, міжнародні та іноземні установи, організації, зокрема ті, які реалізують відповідні проекти (програми) міжнародної технічної допомоги. Інформацію про провайдерів можна отримати на Порталі управління знаннями за посиланням: <https://pdp.nacs.gov.ua/providers> (пункт 3 розділу I Положення про вебпортал управління знаннями).



Більш детальна інформація щодо закладів вищої освіти незалежно від форми власності та підпорядкування, які здійснюють навчання за відповідною освітньо-професійною програмою другого магістерського рівня за спеціальностями, необхідними для професійної діяльності на державній службі та службі в органах місцевого самоврядування, зокрема за спеціальністю «Публічне управління та адміністрування», розміщена в ЄДЕБО за посиланням: <https://registry.edbo.gov.ua/>.



Учасниками організації інклюзивного навчання публічних службовців та формування інклюзивного освітнього середовища доцільно вважати:



➤ засновника(ів) провайдера (державу в особі органу, уповноваженого управляти державним майном (Міністерства освіти і науки України, Національної академії педагогічних наук України, Державної служби фінансового моніторингу України та ін.); територіальну громаду в особі органу, уповноваженого управляти комунальним майном (обласної державної адміністрації, обласної ради); фізичних та/або юридичних осіб);

- керівників провайдера;
- керівників структурних підрозділів провайдера;
- педагогічних і науково-педагогічних працівників, викладачів (тренерів);
- інших працівників провайдера.

Відповідно до положень чинного законодавства у сфері освіти особою з особливими освітніми потребами є особа, яка потребує додаткової постійної чи тимчасової підтримки в освітньому процесі з метою забезпечення її права на освіту (пункт 20 частини першої статті 1 Закону України «Про освіту»). Законодавством у сфері містобудівної діяльності маломобільними групами населення визначено осіб, які відчують труднощі при самостійному пересуванні, отриманні послуги, необхідної інформації або при орієнтуванні у просторі, зокрема особи з інвалідністю, особи з тимчасовим порушенням здоров'я, вагітні жінки, громадяни похилого віку, особи з дитячими візками (пункт 16 частини першої статті 1 Закону України «Про регулювання містобудівної діяльності»).

Ураховуючи зазначене, учасниками професійного навчання з особливими освітніми потребами рекомендовано вважати учасників професійного навчання, які мають особливі освітні потреби та/або належать до маломобільних груп населення і потребують додаткової постійної чи тимчасової підтримки в освітньому процесі з метою забезпечення реалізації права на здобуття якісних освітніх послуг з урахуванням їхніх особливих освітніх потреб та можливостей (пункт 3 Загальних положень Методичних рекомендацій щодо організації інклюзивного навчання).

Таким чином, доцільно до осіб з особливими освітніми потребами відносити: осіб з інвалідністю, осіб з тимчасовим порушенням здоров'я, осіб, які отримали тимчасову травму (перелом кінцівки тощо), осіб, які протягом певного часу можуть бути неуважними під впливом стресу, осіб з нестандартними розмірами тіла (значно більшою або значно меншою за середню масу тіла, заниженого чи завищеного зросту) та ін., які потребують додаткової постійної чи тимчасової підтримки в освітньому процесі з метою забезпечення реалізації права на здобуття якісних освітніх послуг з урахуванням їхніх особливих освітніх потреб та можливостей.



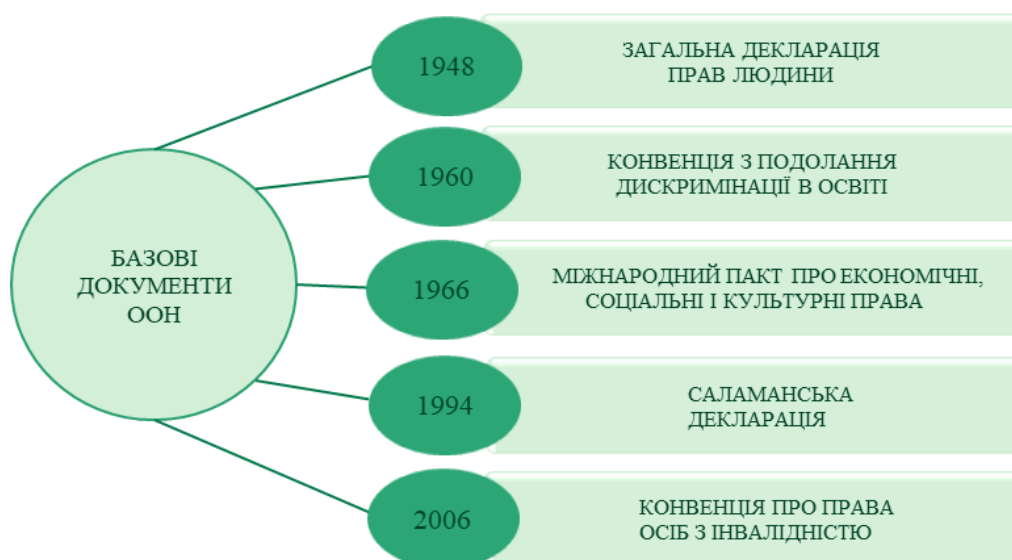
2. МІЖНАРОДНЕ ТА НАЦІОНАЛЬНЕ ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ ПИТАНЬ З ІНКЛЮЗИВНОГО НАВЧАННЯ

2.1. Міжнародно-правові основи розвитку інклюзивного навчання

В основі трансформації системи освіти та розвитку інклюзивного навчання лежать міжнародні документи – декларації та конвенції, що ухвалюються ООН. Україна бере активну участь у діяльності ООН з 1945 р. Імплементація міжнародних норм, у тому числі й ухвалених ООН, у законодавство України здійснюється на основі норм Конституції України та Закону України «Про міжнародні договори України». Так, відповідно до статті 9 Конституції України, чинні міжнародні договори, згода на обов'язковість яких надана Верховною Радою України, є частиною національного законодавства України. А згідно зі статтею 9 Закону України «Про міжнародні договори України», міжнародні договори України, що стосуються прав, свобод та обов'язків людини і громадянина, в тому числі і права на освіту, підлягають ратифікації шляхом ухвалення відповідного закону, невід'ємною частиною якого є текст міжнародного договору.

Відповідно до Статуту ООН, Генеральна Асамблея ООН організовує дослідження та надає рекомендації, у тому числі з метою сприяння міжнародному співробітництву у сфері освіти (стаття 13). Питаннями освіти у структурі ООН безпосередньо займається спеціалізована установа – ЮНЕСКО, зусилля якої спрямовані на забезпечення доступу до освіти, підвищення якості освіти, підготовку педагогічних кадрів, а також розвиток інклюзивної освіти.

Право людини на освіту визнається ООН одним з основоположних прав і закріплено в усіх базових документах ООН⁷.



Загальна декларація прав людини (1948)

Основним документом, що забезпечує право людини на міжнародному рівні, є Загальна декларація прав людини, прийнята і проголошена резолюцією Генеральної Асамблеї ООН 10 грудня 1948 р. Міжнародний документ закріплює

⁷ Інклюзивна освіта: навчальний посібник. Київ : ТОВ «Агентство «Україна», 2019. С. 18.



право людини на освіту – здобуття певного обсягу знань, культурних навичок, професійної орієнтації, що необхідні для нормальної життєдіяльності в сучасному суспільстві. Так, у статті 26 Загальної декларації прав людини зазначено, що кожна людина має право на освіту. Освіта повинна бути спрямована на повний розвиток людської особи і збільшення поваги до прав людини і основних свобод.

Конвенція з подолання дискримінації в освіті (1960)

На положеннях Загальної декларації прав людини, зокрема на її принципах недопущення дискримінації і праві людини на освіту, ґрунтується Конвенція з подолання дискримінації в освіті, прийнята Генеральною конференцією ООН з питань освіти, науки і культури 14 грудня 1960 р. Згідно зі статтею 1 Конвенції термін «дискримінація» охоплює будь-яке виокремлення, виключення, обмеження чи надання переваги за ознаками раси, кольору шкіри, статі, мови, релігії, політичних чи інших переконань, національного чи соціального походження, економічного стану чи народження, що має на меті або є наслідком знищення або порушення рівності в освіті.

Держави-учасниці цієї Конвенції зобов'язуються зокрема формулювати, розробляти та застосовувати національну політику, яка за допомогою методів, що відповідають обставинам і національним звичаям, сприятиме рівності можливостей і ставлення у сфері освіти (стаття 4).

Міжнародний пакт про економічні, соціальні і культурні права (1966)

Загальна декларація прав людини отримала подальший розвиток у Міжнародному пакті про економічні, соціальні і культурні права, прийнятому Генеральною Асамблеєю ООН 16 грудня 1966 р. У статті 13 зазначено, що держави, які беруть участь у цьому Пакті, визнають право кожної людини на освіту. Вони погоджуються, що освіта повинна спрямовуватись на повний розвиток людської особи та усвідомлення її гідності і повинна зміцнювати повагу до прав людини і основних свобод.

Саламанська декларація (1994)

Саламанська декларація про принципи, політику та практичну діяльність у галузі освіти осіб з особливими освітніми потребами та Рамки Дій щодо освіти осіб з особливими освітніми потребами, прийнята Всесвітньою конференцією щодо освіти осіб з особливими освітніми потребами 10 червня 1994 р. Це перший міжнародний документ, де введено терміни «інклюзивне навчання», «особливі освітні потреби» і проголошено керівні принципи впровадження інклюзивної освіти на національному рівні.

Щодо освіти дорослих та безперервної освіти, то у пункті 57 Декларації визначено, що особам з інвалідністю варто приділяти особливу увагу під час розроблення і впровадження програм освіти дорослих та програм безперервної освіти.

Конвенція про права осіб з інвалідністю (2006)

Ключовими міжнародними документами у сфері захисту прав людей з інвалідністю стали Конвенція про права осіб з інвалідністю і Факультативний



Протокол до неї, які були підписані 13 грудня 2006 р. Особливої уваги заслуговує стаття 24 «Освіта», якою встановлено, що держави-учасниці визнають право осіб з інвалідністю на освіту. Для цілей реалізації цього права без дискримінації й на підставі рівності можливостей держави-учасниці забезпечують інклюзивну освіту на всіх рівнях і навчання протягом усього життя.

Відповідно до загальних принципів, що передбачені статтею 3 Конвенції про права осіб з інвалідністю, та враховуючи досвід впровадження інклюзивного навчання у сфері освіти необхідно зважати на загальні його принципи, що можуть бути покладені в основу визначення основних напрямів відповідної діяльності, зміст заходів та роботи, за певних умов можуть виступати критеріями досягнутих результатів. ООН та ЮНЕСКО є основними міжнародними організаціями, що визначають стратегію у сфері інклюзії, надають консолідовані рекомендації щодо її реалізації.

Наведені міжнародні документи є основою для розроблення національної нормативно-правової бази, яка сприяє виробленню політики щодо забезпечення якісного та безбар'єрного навчання осіб з особливими освітніми потребами.

Відповідно до взятих Україною зобов'язань на сьогодні однією із стратегічних цілей державної політики у сфері захисту прав осіб з інвалідністю є створення суспільного середовища рівних можливостей для таких осіб та їх інтеграція у суспільне життя, переосмислення поточних соціальних послуг для створення системи підтримки, що забезпечить суспільну активність та незалежність осіб з інвалідністю.

2.2. Регулювання питань інклюзивного навчання на національному рівні

Україна визнала принципи інклюзивної освіти та взяла на себе зобов'язання з дотримання загальнолюдських прав, зокрема щодо здобуття якісної освіти особами з особливими освітніми потребами, ратифікувавши відповідні міжнародні угоди та правові документи. Тому повноцінне і всеохоплююче впровадження інклюзивної освіти на усіх рівнях визначається пріоритетним завданням як для забезпечення права здобувачів на освіту, так і для виконання міжнародних зобов'язань України.

У розділі II Основного Закону України закріплені права, свободи та обов'язки людини і громадянина. Зокрема, у статті 21 визначено, що усі люди є вільні і рівні у своїй гідності та правах; у статті 24 наголошується на рівності прав громадян і неприпустимості їх обмежень; у статті 38 закріплено, що громадяни користуються рівним правом доступу до державної служби, а також до служби в органах місцевого самоврядування; у статті 53 встановлено, що кожен має право на освіту, зокрема вищу і післядипломну, різні форми навчання.

Зазначені права, свободи та обов'язки людини і громадянина конкретизовані у відповідних нормативно-правових актах України, що регулюють питання професійного навчання державних службовців, голів місцевих державних адміністрацій, їх перших заступників та заступників, посадових осіб місцевого самоврядування та депутатів місцевих рад.



БАЗОВІ НОРМАТИВНО-ПРАВОВІ АКТИ УКРАЇНИ		
ЗАКони України	Акти Кабінету Міністрів України	Акти НАДС
- Конституція України - Про державну службу - Про місцеве самоврядування в Україні - Про службу в органах місцевого самоврядування - Про статус депутатів місцевих рад - Про освіту - Про вищу освіту - Про основи соціальної захищеності осіб з інвалідністю в Україні	- Ліцензійні умови провадження освітньої діяльності - Положення про регіональний центр підвищення кваліфікації - Положення про систему професійного навчання - Порядок організації інклюзивного навчання у закладах вищої освіти - Порядок підвищення кваліфікації педагогічних і науково-педагогічних працівників - Порядок та умови звернення до освітнього омбудсмена	- Методичні рекомендації щодо організації інклюзивного навчання - Положення про вебпортал управління знаннями - Положення про вищу школу публічного управління - Порядок організації підвищення кваліфікації

Законом України «Про державну службу» визначається порядок реалізації громадянами України права рівного доступу до державної служби, що базується на їхніх особистих якостях та досягненнях. Відповідно до пункту 7 частини першої статті 4 Закону одним із принципів державної служби є забезпечення рівного доступу до державної служби, що проявляється в забороні всіх форм та проявів дискримінації, відсутності необґрунтованих обмежень або надання необґрунтованих переваг певним категоріям громадян під час вступу на державну службу та її проходження.

Однією з умов проходження державної служби є підвищення рівня професійної компетентності, яке здійснюється шляхом професійного навчання (набуття та вдосконалення професійних знань, умінь та навичок, що забезпечує відповідний рівень професійної кваліфікації державного службовця для його професійної діяльності) (пункт 9 частини першої статті 2, стаття 48).

Закон України «Про службу в органах місцевого самоврядування» регулює правові, організаційні, матеріальні та соціальні умови реалізації громадянами України права на службу в органах місцевого самоврядування, визначає загальні засади діяльності посадових осіб місцевого самоврядування, їх правовий статус, порядок та правові гарантії перебування на службі в органах місцевого самоврядування. Одним із основних принципів служби в органах місцевого самоврядування є принцип рівних можливостей доступу громадян до служби в органах місцевого самоврядування з урахуванням їх ділових якостей та професійної підготовки (стаття 4). А обов'язком посадових осіб місцевого самоврядування є постійне вдосконалення організації своєї роботи та підвищення професійної кваліфікації (стаття 8).

Закон України «Про статус депутатів місцевих рад» відповідно до Конституції України, Закону України «Про місцеве самоврядування в Україні», інших законів України визначає правовий статус депутата місцевої ради як представника інтересів територіальної громади, виборців свого виборчого округу та рівноправного члена місцевої ради. Депутат місцевої ради обирається на основі загального, рівного, прямого виборчого права шляхом таємного голосування (стаття 2). Відповідно до статті 33¹ депутат місцевої ради має право на підвищення



своїї кваліфікації.

У Національній стратегії розвитку інклюзивного навчання акцентується, що забезпечення рівних прав та можливостей в освітній сфері для всіх без будь-якої дискримінації є одним із пріоритетних напрямів розвитку сучасної освіти в Україні. Вагомого значення набуває створення інклюзивного, безпечного, сприятливого для розвитку освітнього середовища, яке сприяє формуванню життєвих компетентностей, розвитку здібностей та обдарувань кожного незалежно від віку, статі, раси, стану здоров'я, національності, релігійних чи інших переконань, місця проживання, соціального і майнового стану тощо.

У розумінні багатьох людей інклюзія пов'язана лише з особами з інвалідністю. Зважаючи на законодавче визначення інклюзивного навчання (система гарантованих державою освітніх послуг, що базується на принципах недискримінації, врахування багатоманітності людини, ефективного залучення та включення до освітнього процесу всіх його учасників (пункт 12 частини першої статті 1 Закону України «Про освіту»)), особи, які потребують інклюзивної освіти, можуть і не мати інвалідності, але вони мають особливі освітні потреби у отриманні якісних освітніх послуг з урахуванням їхніх можливостей та таких потреб. Тому у практичному посібнику усіх таких осіб вважаємо особами з особливими освітніми потребами.

Відповідно до статті 6 Закону України «Про освіту» розвиток інклюзивного освітнього середовища, у тому числі у закладах освіти, визначено серед засад державної політики у сфері освіти та принципів освітньої діяльності.

Згідно зі статтею 20 Закону інклюзивне навчання здобувачів освіти базується на принципах недискримінації, врахування багатоманітності людини, ефективного залучення та включення до освітнього процесу всіх його учасників. Статтею 41 визначено, що створення в закладі освіти безпечного, здорового та інклюзивного чи спеціального освітнього середовища, універсального дизайну та розумного

пристосування може включати систему забезпечення якості в закладах освіти (внутрішня система забезпечення якості освіти).

З метою імплементації міжнародних правових норм та уніфікації підходів до визначення й заборони дискримінації у 2012 році був прийнятий Закон України «Про засади запобігання та протидії дискримінації», в якому визначено організаційно-правові засади запобігання та протидії дискримінації з метою забезпечення рівних можливостей щодо реалізації





прав і свобод людини та громадянина. Цей закон установлює заборону дискримінації за всіма ознаками й визначає форми забороненої поведінки, а також обов'язки державних органів, органів місцевого самоврядування, юридичних і фізичних осіб у сфері запобігання та протидії дискримінації.

Найуразливішою категорією осіб з особливими освітніми потребами, що потребують інклюзивних підходів/заходів у професійному навчанні задля забезпечення якісного та безбар'єрного навчання, є особи з інвалідністю. Чинним законодавством визначені основи соціальної захищеності осіб з інвалідністю в Україні і гарантованість їм рівних з усіма іншими громадянами можливостей для участі в економічній, політичній і соціальній сферах життя суспільства, створення необхідних умов, які дають можливість особам з інвалідністю ефективно реалізувати права та свободи людини і громадянина та вести повноцінний спосіб життя згідно з індивідуальними можливостями, здібностями і інтересами.

Необхідно пам'ятати. Інклюзивність, доступність, рівність, справедливість тощо в освіті дорослих передбачає, що всі учасники професійного навчання, в тому числі і особи з особливими освітніми проблемами (маломобільні особи, особи з інвалідністю та інші), повинні мати доступ до освітніх можливостей. Відмова в розумному пристосуванні, ігнорування/нехтування принципів(ами) універсального дизайну, відмова у спеціальному супроводі (підтримці) учасників професійного навчання з особливими освітніми потребами тощо, є дискримінацією у сфері освіти.

Особи з інвалідністю в Україні володіють усією повнотою соціально-економічних, політичних, особистих прав і свобод, закріплених Конституцією України, законами України та міжнародними договорами, згода на обов'язковість яких надана Верховною Радою України (стаття 1 Закон України «Про основи соціальної захищеності осіб з інвалідністю в Україні» (1991)), зокрема, і щодо рівного доступу до державної служби/служби в органах місцевого самоврядування та професійного навчання, а також неприпустимості обмежень їх прав.

Заклади освіти надають освітні послуги особам з інвалідністю нарівні з іншими громадянами, у тому числі шляхом створення належного кадрового, матеріально-технічного забезпечення та забезпечення розумного пристосування, що враховує індивідуальні потреби особи з інвалідністю (стаття 21 цього Закону).

Провайдери зобов'язані створювати умови для безперешкодного доступу осіб з інвалідністю (у тому числі осіб з інвалідністю, які використовують засоби пересування) до об'єктів фізичного оточення. На об'єктах фізичного оточення мають розміщуватись знаки, що застосовуються в міжнародній практиці для позначення їх доступності для осіб з інвалідністю. Також на об'єктах фізичного оточення інформація, що оприлюднюється, повинна дублюватись рельєфним літерно-цифровим або рельєфно-крапковим шрифтом (шрифтом Брайля). Нумерація поверхів, кабінетів на об'єктах фізичного оточення має наноситись рельєфним літерно-цифровим шрифтом (стаття 26 Закону). Вказаних положень цього Закону необхідно дотримуватися провайдерам, які надають освітні послуги у сфері професійного навчання, під час організації, забезпечення та реалізації освітнього процесу.

Під час розроблення провайдерами локальних актів необхідно враховувати



положення чинного законодавства щодо організації освітнього процесу та забезпечення інклюзивного навчання учасникам професійного навчання з особливими освітніми потребами.

До прикладу:

❖ у Стратегії розвитку Вищої школи публічного управління третім пріоритетом визначено розвиток компетентностей у сфері прав людини, недискримінації та гендерної рівності, а метою – розвиток професійних компетентностей публічних службовців щодо формування в суспільстві культури поваги до прав і свобод громадян, недискримінаційності, дотримання принципів безбар'єрності та інклюзії, забезпечення гендерної рівності;

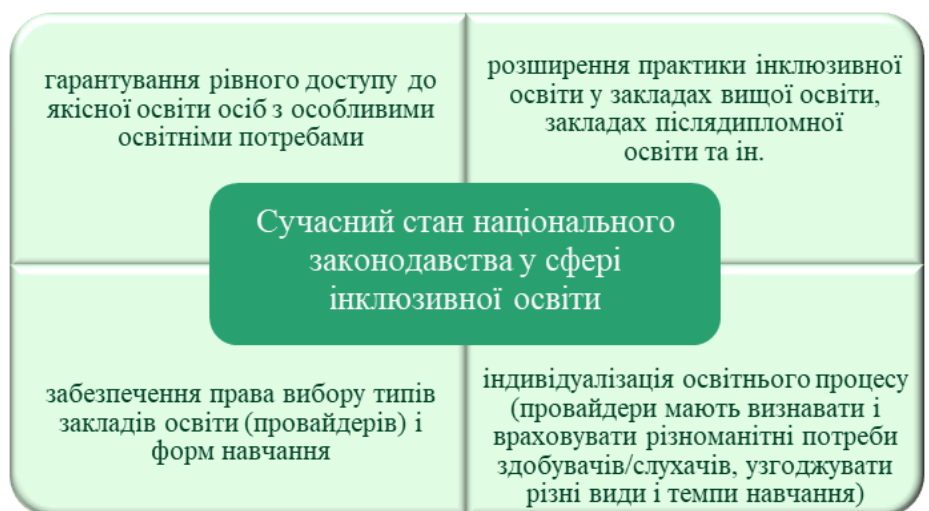
❖ у Київському національному університеті імені Тараса Шевченка реалізується Концепція розвитку інклюзивної освіти «Університет рівних можливостей». У розділі 1 Концепції визначено, що університет має забезпечити доступність і якість освітніх послуг усім суб'єктам освітнього процесу, зокрема й особам з особливими освітніми потребами, з урахуванням здібностей, можливостей та інтересів кожного шляхом запровадження інклюзивної освіти. Реалізація визначених у Концепції заходів забезпечить особам з особливими освітніми потребами можливість усвідомленого вибору університету як місця для здобуття якісної вищої освіти з інклюзивним освітнім середовищем. Також у 2019 році затверджено Порядок супроводу (надання допомоги) осіб з інвалідністю та інших маломобільних груп населення у Київському національному університеті імені Тараса Шевченка, який розроблено з метою забезпечення рівних можливостей для осіб з інвалідністю та інших маломобільних груп населення брати участь у освітньому процесі та суспільному житті, доступності середовища у закладі освіти.

Отже, на сьогодні законодавча база створює можливості для отримання додаткової постійної чи тимчасової підтримки в освітньому процесі, виходячи з освітніх потреб учасника професійного навчання, незалежно від наявності у нього інвалідності.

Протягом

останнього десятиліття в системі професійного навчання розпочато важливі реформи для

просування принципів інклюзивності та безбар'єрності. Оновлено/удосконалено основні нормативно-правові акти у сфері професійного навчання, у тому числі щодо фінансового забезпечення навчання публічних службовців за освітньо-професійними програмами підготовки магістрів за спеціальностями, необхідними для професійної діяльності на державній службі та службі в органах місцевого самоврядування, зокрема за спеціальністю «Публічне управління та адміністрування», та підвищення кваліфікації. Напрацьовано сучасний





нормативний механізм організації та проходження професійного навчання державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування у закладах освіти, установах, організаціях за кордоном, іноземних державних та муніципальних органах, строки та періодичність такого професійного навчання.

З метою створення умов для підвищення рівня професійної компетентності публічних службовців шляхом професійного навчання створено Портал управління знаннями – державну спеціалізовану інформаційно-комунікаційну систему, що забезпечує доступ до безоплатних інформаційних послуг у сфері професійного навчання особам з інвалідністю з порушенням зору. Утворено Вищу школу публічного управління, освітня діяльність якої спрямована на забезпечення професійного розвитку та професійного навчання публічних службовців, доступність та якість надання освітніх послуг у сфері підвищення кваліфікації.

Крім того, для підвищення обізнаності публічних службовців про способи підтримки осіб з інвалідністю, досягнення розуміння методики забезпечення прав та інтересів осіб з інвалідністю створено умови для підвищення кваліфікації публічних службовців з питань забезпечення прав і свобод людини, протидії дискримінації, забезпечення прав та інтересів осіб з інвалідністю, вивчення питань універсального дизайну і доступності, створення безбар'єрного простору, формування політик та реалізації інклюзивного навчання тощо (вкладки офіційного вебпорталу НАДС «Нормативно-правові акти», «Професійне навчання», «Нормативно-правова база»).

У контексті забезпечення якості підвищення кваліфікації учасників професійного навчання шляхом вироблення єдиних підходів до навчання, що забезпечують набуття визначених компетентностей для досягнення очікуваних результатів навчання, та керуючись пунктом 12 Положення про систему професійного навчання, з 2022 року НАДС започатковано розроблення типових програм підвищення кваліфікації. Реєстр типових загальних програм підвищення кваліфікації розміщено на офіційному вебсайті НАДС. Зокрема До прикладу, наказом НАДС від 29 вересня 2023 р. № 159-23 затверджена Типова загальна короткострокова програма підвищення кваліфікації державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування «Забезпечення створення безбар'єрного простору на засадах рівності, недискримінації, доступності та інклюзії».

Вищою школою публічного управління спільно з НАДС та за підтримки проєктів (програм) міжнародної технічної допомоги (ООН Жінки в Україні, ПРООН в Україні, проєкту Ради Європи «HELP» (Освіта в галузі прав людини для юристів) для України, в тому числі під час війни», Фонду ООН у галузі народонаселення в Україні, національного тренінгового центру з питань запобігання та протидії домашньому та гендерно зумовленому насильству) проводяться навчання тренерів з питань комунікації з інклюзивними групами, прав людини, психосоціальної підтримки тощо.

Також за результатами вивчення загальних потреб у професійному навчанні НАДС щорічно формує та затверджує Переліки пріоритетних напрямів (тем) підвищення кваліфікації учасників професійного навчання за загальними професійними (сертифікатними) програмами та короткостроковими програмами, до яких включено напрями (теми), що стосуються питань безбар'єрності,



інклюзивності (Переліки пріоритетних напрямів (тем) підвищення кваліфікації (наказ НАДС від 30 липня 2024 р. № 111-24 (в редакції наказу від 29 січня 2025 р. № 12-25))).

До Переліків пріоритетних напрямів (тем) підвищення кваліфікації учасників професійного навчання за загальними професійними (сертифікатними) програмами та короткостроковими програмами включено такі напрями (теми) підвищення кваліфікації, як: гендерна політика/забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, запобігання випадкам дискримінації за ознакою статі та реагування на них; забезпечення прав і свобод людини, протидія дискримінації, зокрема за етнічною ознакою; забезпечення прав та інтересів осіб з інвалідністю/вивчення положень Конвенції про права осіб з інвалідністю/питання універсального дизайну і доступності тощо; створення безбар'єрного простору; формування політик та реалізації інклюзивного навчання. Як результат, зміст загальних професійних (сертифікатних) програм та короткострокових програм підвищення кваліфікації, що розробляються провайдерами, охоплюють питання забезпечення прав і свобод людини та громадянина, забезпечення прав та інтересів осіб з інвалідністю, безбар'єрності, інклюзії, запобігання дискримінації тощо (<https://pdp.nacs.gov.ua/providers>).



3. ПИТАННЯ ОРГАНІЗАЦІЇ ТА РЕАЛІЗАЦІЇ ОСВІТНЬОГО ПРОЦЕСУ ДЛЯ УЧАСНИКІВ ПРОФЕСІЙНОГО НАВЧАННЯ З ОСОБЛИВИМИ ОСВІТНІМИ ПОТРЕБАМИ

3.1. Планування організації інклюзивного навчання провайдером

В умовах сучасності інклюзивність освіти є предметом уваги стратегічного планування та управління закладами освіти. Під плануванням, у тому числі стратегічним, організації інклюзивного навчання варто розуміти безперервний процес, що складається з чотирьох основних етапів: планування (включаючи розробку стратегії), реалізації, оцінювання результатів і наслідків (аналіз причин досягнення чи недосягнення результатів) та уточнення планів та стратегії з метою підтримки їх актуальності.

З метою створення інклюзивного освітнього середовища провайдером доцільно питання належної та якісної організації інклюзивного навчання передбачати у стратегії розвитку відповідного провайдера.

Стратегічний план розвитку і функціонування провайдера повинен бути спрямованим на розвиток інтелектуального, творчого та професійного потенціалу усіх учасників освітнього процесу. Водночас одним із ключових напрямів стратегічного плану має бути діяльність, спрямована на створення інклюзивного освітнього середовища, організації інклюзивного навчання, забезпечення умов для самореалізації кожного учасника освітнього процесу, доступу до якісних освітніх послуг, що надаються провайдером, з урахуванням потреб кожної особи.

Виконання завдань, визначених стратегічним планом розвитку провайдера, забезпечується створенням ефективної системи освітніх послуг та управлінських процесів, що є компонентами системи внутрішнього забезпечення якості освіти. У свою чергу створення інклюзивного освітнього середовища, організації інклюзивного навчання, застосування принципів універсального дизайну та розумного пристосування, що забезпечує доступність та різноманітність, відповідає потребам кожного учасника освітнього процесу, є також невід'ємною складовою системи внутрішнього забезпечення якості освіти.

Як показало Дослідження щодо інклюзивності системи професійного навчання публічних службовців, проведеного НАС у 2024 році, питання створення інклюзивного освітнього середовища включено до стратегічних документів 84% провайдерів⁸. Також питання створення/розвитку інклюзивного освітнього середовища необхідно включати і до інших стратегічних документів розвитку та функціонування закладів освіти (до прикладу, розробляти та затверджувати політики соціальної освіти та інклюзивного навчання, стратегічні плани розвитку, стратегічні цілі та наміри, концепції розвитку інклюзивної освіти, концепції щодо організації навчання осіб з особливими освітніми потребами (зокрема, осіб з інвалідністю), програми розвитку інклюзивного навчання, регламенти роботи, порядки супроводу (надання допомоги) особам з інвалідністю та іншим

⁸ Звіт про організацію інклюзивного навчання державних службовців, голів місцевих державних адміністрацій, їх перших заступників та заступників, посадових осіб місцевого самоврядування та депутатів місцевих рад у 2023-І півріччі 2024 рр.

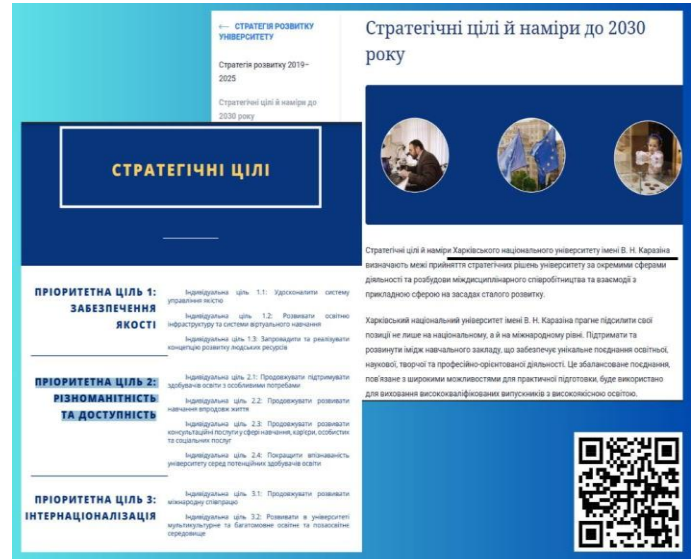


маломобільним групам населення, правила комунікації із особами з інвалідністю, положення про організацію освітнього процесу, вносити відповідні зміни та доповнення до положень про організацію освітнього процесу тощо).

До прикладу:



Скриншот з офіційного вебсайту Вищої школи публічного управління



Скриншот з офіційного вебсайту Харківського національного університету імені В. Н. Каразіна

Провайдерам доцільно комплекс заходів, спрямованих на організацію інклюзивного навчання, визначати послідовність і строки їх виконання, а також потреби щодо забезпечення необхідними ресурсами включати до щорічного стратегічного плану роботи закладу (за наявності).

Під час планування організації інклюзивного навчання варто звертати увагу на:

- організацію якісного і безпечного інклюзивного навчання;
- корекцію організації освітнього процесу (графік, форми, формат);
- запровадження гнучкого освітнього процесу;
- урізноманітнення форм, методів, методик та підходів до навчання з урахуванням потреб учасників професійного навчання з особливими освітніми потребами, зокрема щодо особливостей опанування навчального матеріалу (особливості сприйняття, засвоєння та відтворення інформації);
- забезпечення гнучкості адміністрування, пошук ефективних управлінських рішень, прийняття та впровадження ефективних управлінських рішень щодо забезпечення інклюзивного навчання, створення інклюзивного освітнього середовища;
- відповідну підготовку науково-педагогічних/педагогічних працівників, викладачів (тренерів), адміністрації провайдера для розуміння шляхів та необхідності кращого інтегрування нових освітніх методик, допоміжних технологій в практику і щоденне функціонування закладу післядипломної освіти;
- підвищення кваліфікації, навчання у рамках самоосвіти науково-педагогічних/педагогічних працівників, викладачів (тренерів) з питань забезпечення прав людини та не дискримінації, організації інклюзивного навчання,



у тому числі щодо комунікації та взаємодії із учасниками професійного навчання з особливими освітніми потребами.

➤ надання підтримки та створення умов для самореалізації кожного учасника освітнього процесу, доступу до якісних освітніх послуг з урахуванням потреб учасників професійного навчання з особливими освітніми потребами.

Провайдерам рекомендується розробляти та використовувати перелік показників та критеріїв, що характеризують стан інклюзивного освітнього середовища та організації інклюзивного навчання. Рекомендований перелік показників для оцінювання рівня інклюзивності освітнього середовища провайдером наведено в Додатку до Методичних рекомендацій щодо організації інклюзивного навчання та Додатку 2 до практичного посібника. До процесу стратегічного планування організації інклюзивного навчання провайдером слід залучати всіх учасників освітнього процесу.

Отже, провайдером задля створення безпечного інклюзивного освітнього середовища доцільно планувати та організовувати:

❖ фізичний простір, що передбачає фізичну доступність усієї інфраструктури на території провайдера, забезпечення доступної та зрозумілої інформації про розташування будівель, приміщень та підрозділів провайдера;

❖ освітній (діяльнісний) простір, що включає умовне зонування території за видами діяльності (організацію осередків діяльності різного спрямування: освітнього, практичного, професійного, дозвілля тощо), забезпечення необхідними навчальними матеріалами та відповідними меблями, устаткуванням, засобами;

❖ цифровий простір, зокрема шляхом забезпечення доступності вебсайту, освітніх платформ та інших інформаційно-комунікаційних систем, системи дистанційного навчання та інших електронних систем, необхідного програмного забезпечення тощо для повноцінної та рівної участі у освітньому процесі всіх його учасників;

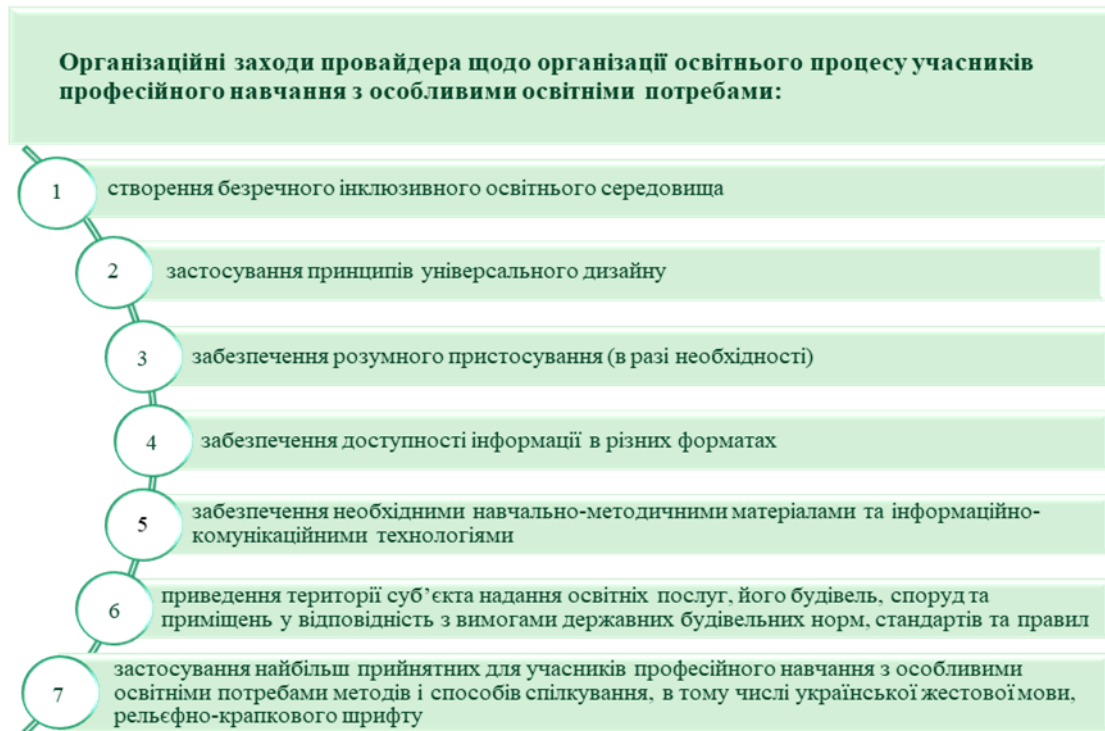
❖ інформаційний простір, що передбачає вільний доступ учасників професійного навчання з особливими освітніми потребами до інформації в усній, письмовій, електронній та іншій формі, використання зручних, безпечних та доступних каналів комунікації тощо;

❖ соціальне середовище, що забезпечує умови для ефективної взаємодії всіх учасників освітнього процесу з урахуванням їх індивідуальних особливостей;

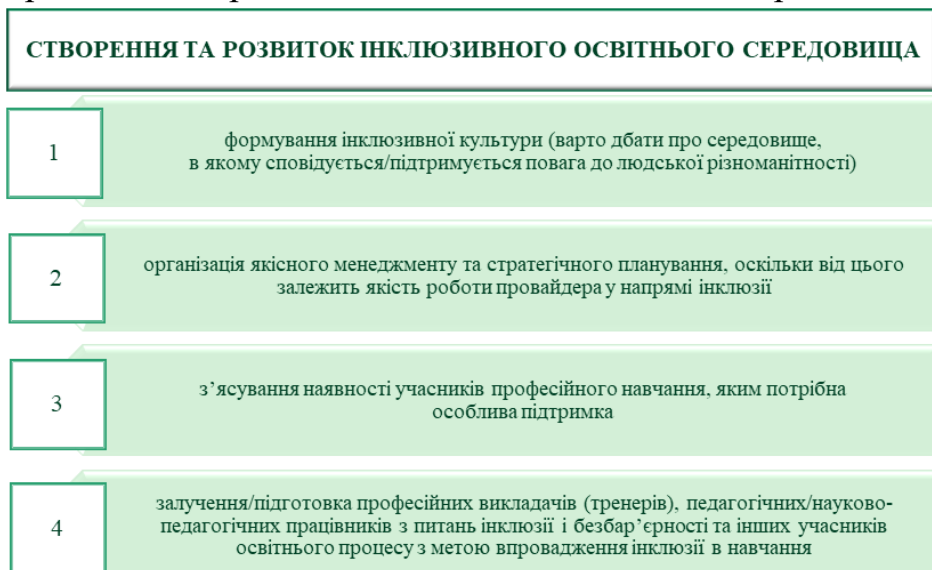
❖ діяльність провайдера в часовому вимірі (гнучкості графіки роботи (діяльності, навчання)).

3.2. Організація освітнього процесу для учасників професійного навчання з особливими освітніми потребами

З урахуванням частини другої статті 25 Закону України «Про освіту» засновнику(ам) провайдера або уповноваженому ним органу (особі) варто забезпечувати створення інклюзивного освітнього середовища, універсального дизайну та розумного пристосування.



Відповідно до пункту 21 частини першої статті 1 Закону України «Про освіту» безпечним освітнім середовищем є сукупність умов у закладі освіти, що унеможливають заподіяння учасникам освітнього процесу фізичної, майнової та/або моральної шкоди, зокрема внаслідок недотримання вимог санітарних, протипожежних та/або будівельних норм і правил, законодавства щодо кібербезпеки, захисту персональних даних, безпечності та якості харчових продуктів та/або надання неякісних послуг з харчування, шляхом фізичного та/або психологічного насильства, експлуатації, дискримінації за будь-якою ознакою, приниження честі, гідності, ділової репутації (зокрема шляхом булінгу (цькування), поширення неправдивих відомостей тощо), пропаганди та/або агітації, у тому числі з використанням кіберпростору, а також унеможливають вживання на території та в приміщеннях закладу освіти алкогольних напоїв, тютюнових виробів, наркотичних засобів, психотропних речовин. Забезпечення державних гарантій, створення безпечного освітнього середовища,



освіти, освітнього процесу в умовах воєнного стану, надзвичайної ситуації або надзвичайного стану (особливого періоду) у межах своєї компетенції здійснюють: органи виконавчої влади, органи військового командування, військові, військово-цивільні адміністрації



та органи місцевого самоврядування, їх представники, посадові особи (керівники, голови, начальники), органи управління (структурні підрозділи) у сфері освіти; заклади освіти, установи освіти, наукові установи, їх засновники (частина друга статті 57¹ Закону України «Про освіту»).

Застосування принципів універсального дизайну вважають одним із основних підходів до організації інклюзивного освітнього процесу.



Існує сім принципів універсального дизайну, розроблених у 1997 році в Університеті Північної Кароліни в США⁹.

Відповідно до положень розділу I Стратегії безбар'єрного простору універсальним дизайном вважається дизайн об'єктів фізичного оточення,

програм та послуг, максимально придатний для використання всіма групами населення без необхідності додаткової адаптації чи спеціального дизайну. Універсальний дизайн не виключає допоміжних пристроїв для конкретних груп осіб з інвалідністю, де це необхідно. А універсальний дизайн у сфері освіти – дизайн предметів, навколишнього середовища, освітніх програм та послуг, що забезпечує їх максимальну придатність для використання всіма особами без необхідної адаптації чи спеціального дизайну (пункт 28 частини першої статті 1 Закону України «Про освіту»).

Універсальний дизайн є економічно ефективним підходом, оскільки задовольняє потреби всіх користувачів уже на початковому етапі розробки та проектування і виключає майбутні нераціональні витрати. Універсальний дизайн потрібен усім, а особливо: особам з інвалідністю; особам з особливими освітніми потребами; здобувачам/слухачам та викладачам (тренерам)/науково-педагогічним/педагогічним працівникам, які мають інвалідність; людям з надмірною вагою тіла; людям низького чи високого зросту тощо. Тобто, універсальний дизайн важливий для всіх членів суспільства незалежно від віку, стану здоров'я, статі, наявності особливих освітніх потреб. Водночас потрібно пам'ятати, що на певних етапах життя кожна людина може стати причетною до категорії людей, які потребують універсального дизайну.

Сутність принципів універсального дизайну з врахуванням особливостей інклюзивного освітнього процесу полягає у такому:

❖ **рівність і доступність у використанні.** Універсальний дизайн має **бути** зручним для людей із різними можливостями. Він не наголошує на особливостях окремих груп людей, а робить простір, середовище чи послуги максимально зручними для всіх. Тобто, дизайн: а) забезпечує рівні умови

⁹ Універсальний дизайн: практичні поради для кожного (буклет).



користування для всіх і завжди, коли це можливо. Якщо неможливо, то треба подбати про створення альтернативного варіанту; б) уникає будь-якого виокремлення чи «навішування ярликів»; в) передбачає безпеку, надійність та є зручним і привабливим для всіх користувачів. Зазначений принцип гарантує рівність і передбачає архітектурну, транспортну, інформаційну та комунікаційну доступність (стаття 9 Конвенції про права осіб з інвалідністю).



Шляхами реалізації доступності слід вважати: доступність прилеглої території до будівлі закладу освіти (шляхи руху, зона паркування транспорту та відокремлені місця для паркування транспортних засобів осіб з інвалідністю, наявність на доступній відстані від будівлі закладу освіти зупинки

громадського транспорту); безбар'єрний вхід (входи, виходи, сходи, пандуси, поручні); безперешкодний рух в приміщеннях (коридори, ліфти, підйомники, позначення, піктограми); пристосування приміщень (шляхів руху, загальних і санітарних приміщень, рекреаційних зон); можливість вільно отримувати інформацію про заклад освіти й освітні послуги, що надаються, у різних форматах (збільшений шрифт або контрастні кольори, шрифт Брайля (на кнопках ліфту, на інформаційних та вказівних вивісках), електронний формат тощо); вільна навігація (орієнтування) у закладі освіти та прилеглою територією тощо;

❖ **гнучкість освітнього середовища.** Дизайн має забезпечити наявність широкого переліку індивідуальних налаштувань та можливостей з врахуванням потреб та можливостей учасників професійного навчання з особливими освітніми потребами (до прикладу, гнучкий метод навчання, зміна темпу навчання; для кабінетів обирати меблі, висоту та розташування яких можна регулювати, наявність тактильних смуг зі шрифтом Брайля на початку і в кінці поручнів тощо);

❖ **просте та зручне використання освітнього середовища.** Дизайну повинна бути притаманна простота та інтуїтивність використання незалежно від досвіду, рівня освіти учасників професійного навчання, мовного рівня (до прикладу, розміщувати вказівні піктограми в коридорах, наявність планів території; застосування тактильної плитки або контрастних смуг, призначених для осіб з порушенням зору тощо);

❖ **доступно викладена інформація** (легке сприйняття інформації та її доступність, незважаючи на сенсорні можливості учасника професійного навчання). Дизайн має сприяти ефективному донесенню всієї необхідної інформації до учасника професійного навчання, незалежно від зовнішніх умов або можливостей сприйняття учасником професійного навчання (до прикладу,



використовувати для друкованих матеріалів літери відповідного розміру, кольору і шрифту; інформація на вебсайтах, викладена у доступних форматах (текстовий, відео-, аудіоформат) тощо);

❖ **терпимість до помилок.** Дизайн має зводити до мінімуму можливість виникнення ризиків та шкідливих наслідків випадкових або ненавмисних дій учасників професійного навчання з особливими освітніми потребами (до прикладу, зробити кольорову розмітку зон, у яких учасники професійного навчання можуть травмуватись, аби вони поводити себе обережніше; зробити кольорове маркування на скляних дверях, оскільки багато людей не помічають скляні двері, а також використання дверей контрастного кольору у порівнянні зі стінами допомагає зорієнтуватися; підлога має бути неслизькою, що мінімізує ризик посковзнутися і впасти тощо);

❖ **низький рівень фізичних зусиль (мінімізація фізичних зусиль).** Дизайн сприяє дієвому та зручному використанню з мінімальним рівнем стомлюваності. Дизайн розраховано на незначні фізичні ресурси/зусилля, що їх мають докладати користувачі (до прикладу, встановлення дверей, що легко відчиняються, автоматичних сушарок для рук, облаштування туалетів із бездоторковим змивом тощо);

❖ **достатній розмір для доступу та використання.** Дизайн має враховувати наявність необхідного розміру і простору при підході, під'їзді та різноманітних маніпуляціях, з огляду на антропометричні характеристики, стан та мобільність користувача (до прикладу, відстань між столами має бути зручною для учасників професійного навчання будь-якого зросту, дверний отвір має бути такого розміру, щоб у нього без проблем проїхала особа (учасник професійного навчання і/або працівник провайдера) на візку; має бути достатній простір в туалетній кабінці).

Звертаємо увагу! Універсальний дизайн у сфері освіти:

змінює стереотипи й підходи до викладання та навчання; визнає право кожної людини на освіту без будь-яких обмежень;
змінює освітній процес і середовище, а не учасника професійного навчання з особливими освітніми потребами;
підтримує гнучкість програм, різні навчальні методики та проведення відповідного оцінювання, зважаючи на різноманіття потреб учасників професійного навчання та підготовки їх до опанування матеріалу;
вимагає від адміністрації та інших фахівців (науково-педагогічних/педагогічних працівників, викладачів (тренерів)) розуміння того, яким чином краще інтегрувати нові освітні методики, допоміжні технології в практику та щоденне функціонування закладу освіти та в освітній процес, який підтримує усіх учасників професійного навчання, які підвищують кваліфікацію з закладах освіти тощо (<https://pdp.nacs.gov.ua/providers>).

Забезпечення учасників професійного навчання з особливими освітніми потребами необхідними допоміжними засобами для навчання рекомендується здійснювати у тому числі на підставі їх письмового звернення та з урахуванням можливостей провайдера.

Важливим заходом щодо забезпечення доступності та безпечності освітнього процесу слід вважати приведення території провайдера, його будівель, споруд та приміщень у відповідність з вимогами державних будівельних норм, стандартів та



правил (зокрема, Державні будівельні норми В.2.2-3:2018 «Будинки і споруди. Заклади освіти», затверджені наказом Міністерства регіонального розвитку, будівництва та житлово-комунального господарства України від 25 квітня 2018 року № 106 (зі змінами), Державні будівельні норми В.2.2-40:2018 «Будинки і споруди. Інклюзивність будівель і споруд. Основні положення», затверджені наказом Міністерства регіонального розвитку, будівництва та житлово-комунального господарства України від 30 листопада 2018 року № 327 (зі змінами)).

Якщо наявні будівлі, споруди та приміщення провайдера неможливо повністю пристосувати для потреб учасників професійного навчання з особливими освітніми потребами, рекомендується здійснювати їх розумне пристосування з урахуванням універсального дизайну.

Наразі немає універсальної формули, стандарту забезпечення розумного пристосування, оскільки усі люди різні, мають різні функціональні порушення й потребують різних пристосувань. Чинне законодавство у сфері освіти визначає розумне пристосування як запровадження, якщо це потрібно в конкретному випадку, необхідних модифікацій і адаптацій з метою забезпечення реалізації особами з особливими освітніми потребами конституційного права на освіту нарівні з іншими особами (пункт 24 частини першої статті 1 Закону України «Про освіту»).

Щоб визначити, чи в кожному конкретному випадку запропоноване рішення буде «розумним пристосуванням», потрібно спочатку визначити критерії розумного пристосування¹⁰.

Виділяють три ключові критерії розумності пристосування: ефективність – корективи дають людині змогу брати участь у певних заходах чи отримувати послугу нарівні з іншими; еквівалентність – модифікації створюють ідентичні умови або максимально наближені до умов, доступних для осіб без особливих освітніх потреб; незалежність – корективи дають можливість брати участь у заходах чи отримувати послугу без сторонньої допомоги.

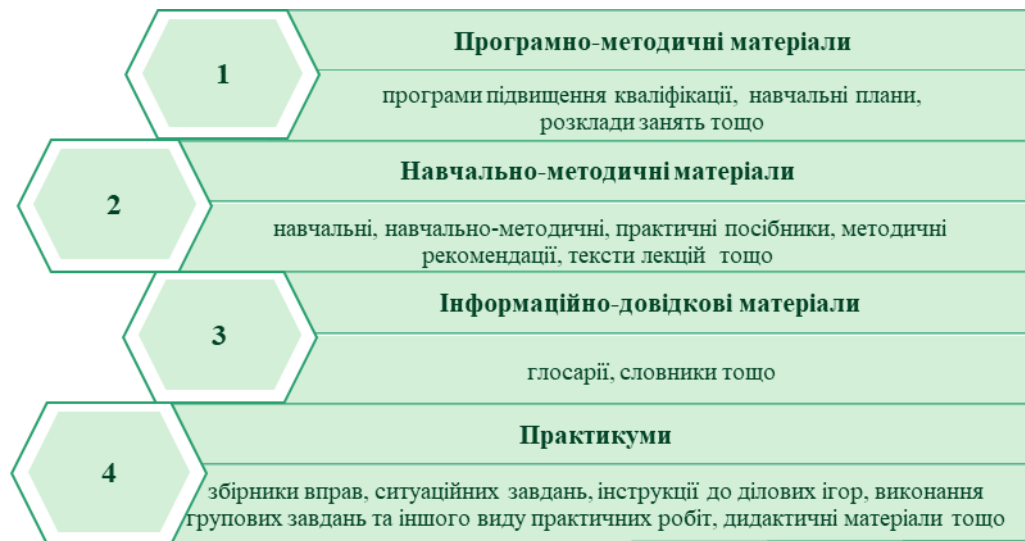
Проявами розумного пристосування можна вважати:

- поліпшення фізичного середовища (плаский вхід, пандуси, кольорове маркування сходів, стін, якісне освітлення, відсутність порогів, зміна місця аудиторії/кабінету (з третього поверху на перший));
- надання учасникам професійного навчання з особливими освітніми потребами додаткового часу під час підготовки контрольних робіт/есе, розв'язання практичних завдань, проходження тестування тощо;
- зміна умов виконання завдання; зміна методів і способів навчання;
- пристосування темпу навчання; допоміжні технології (комп'ютер із сенсорним екраном, інтерактивні дошки, програмне забезпечення для перекладу шрифтом Брайля тощо);
- використання матеріалів у альтернативних форматах;
- надання послуги перекладу жестовою мовою; використання підйомника; застосування допоміжних технологій у навчанні тощо.

¹⁰ Посібник із запобігання та протидії дискримінації для державних службовців, посадових осіб органів місцевого самоврядування й надавачів адміністративних послуг. 2024. С. 18.
<https://ombudsman.gov.ua/storage/app/media/uploaded-files/guide-to-preventing-discrimination19082024-1.pdf>



Створення умов для навчання осіб з особливими освітніми потребами передбачає готовність провайдерів надавати (за потреби) освітні послуги з розумними пристосуваннями (для забезпечення доступності до професійного розвитку нарівні з іншими особами).



Забезпечення необхідними навчально-методичними матеріалами та інформаційно-комунікаційними технологіями є наступним організаційним заходом для організації освітнього процесу.

Зокрема до інформаційного забезпечення освітньої діяльності у сфері освіти (вищої, післядипломної) до здобувача ліцензії (ліцензіата) встановлюється вимога щодо забезпечення доступу здобувачів освіти до електронних версій необхідних підручників, навчальних посібників, конспектів лекцій тощо (або відповідного електронного ресурсу).

Навчально-методичне забезпечення освітнього процесу охоплює (пункт 1 розділу V Порядку організації підвищення кваліфікації):

Необхідно зауважити, що за результатами проведених вибірових досліджень у 2024 році¹¹ було з'ясовано, що близько 71 % провайдерів на своїх офіційних вебсайтах оприлюднили навчально-методичні матеріали (в більшій мірі в неповному обсязі) для учасників професійного навчання.

За результатами проведеного аналізу офіційних вебсайтів провайдерів визначено, що 29,2% вибірки оприлюднили навчально-методичні, інформаційно-довідкові матеріали для учасників підвищення кваліфікації (посібники, рекомендації, тексти лекцій, аудіо-, відеоматеріали, словники тощо). Інші провайдери обмежилися лише оприлюдненням переліку літератури або зазначають, що необхідна література розміщена «в межах загального бібліотечного фонду», «в розділі «Електронні ресурси/Електронна бібліотека», що ускладнює пошук необхідних навчальних джерел.

¹¹ Звіт про організацію інклюзивного навчання державних службовців голів місцевих державних адміністрацій, їх перших заступників та заступників, посадових осіб місцевого самоврядування та депутатів місцевих рад у 2023 - I півріччі 2024 рр.

Звіт про проведення зовнішнього моніторингу якості підвищення кваліфікації навчання державних службовців, голів місцевих державних адміністрацій, їх перших заступників та заступників, посадових осіб місцевого самоврядування та депутатів місцевих рад (2021-2023 р.р.)



Зазначене безумовно негативно впливає на якість освітнього процесу та, як результат, породжує низький рівень професійної підготовки державних службовців та витрати додаткового часу для пошуку документів/інформації/матеріалів тощо.

Наступними організаційними заходами є: 1) застосування в освітньому процесі найбільш прийнятних для учасників професійного навчання з особливими освітніми потребами методів і способів спілкування, в тому числі української жестової мови, рельєфно-крапкового шрифту (шрифту Брайля); 2) забезпечення доступності інформації в різних форматах (шрифт Брайля, збільшений шрифт, електронний формат тощо).

Звертаємо увагу! Організаційні засади інклюзивного навчання у закладах вищої освіти незалежно від форми власності та підпорядкування з метою реалізації права осіб з особливими освітніми потребами на здобуття якісної вищої освіти з урахуванням потреб та можливостей таких осіб (в тому числі і державних службовців, які навчаються за відповідною освітньо-професійною програмою другого магістерського рівня за спеціальностями, необхідними для професійної діяльності на державній службі та службі в органах місцевого самоврядування, зокрема за спеціальністю «Публічне управління та адміністрування») визначено **Порядком організації інклюзивного навчання у закладах**

3.3. Прозорість та інформаційна відкритість провайдера

Прозорість та інформаційна відкритість відіграють провідну роль в управлінні закладом освіти та є запорукою надання якісних освітніх послуг учасникам професійного навчання, в тому числі інклюзивних освітніх послуг. Без цього неможливо забезпечити довіру до роботи провайдера і, як наслідок, ефективні взаємовідносини між учасниками освітнього процесу та покращення організації інклюзивного освітнього процесу.

Відповідно до статті 30 Закону України «Про освіту» заклади освіти формують відкриті та загальнодоступні ресурси з інформацією про свою діяльність та зобов'язані оприлюднювати таку інформацію на своїх офіційних вебсайтах (за відсутності – на офіційних вебсайтах своїх засновників). Доступ до такої інформації осіб з порушенням зору може забезпечуватися в різних формах та з урахуванням можливостей закладу освіти.

Зклади освіти зобов'язані не пізніше ніж через десять робочих днів з дня затвердження чи внесення змін (якщо інше не визначено законом) забезпечити відкритий доступ до інформації про свою діяльність та документів (частина четверта статті 30 Закону України «Про освіту»). Перелік такої інформації та документів визначений частиною другою статті 30 Закону України «Про освіту», Ліцензійними умовами провадження освітньої діяльності та Положенням про систему професійного навчання (пункт 12). Так, заклади освіти, що мають ліцензію на провадження освітньої діяльності, зобов'язані забезпечувати відкритий доступ до: статуту закладу освіти; ліцензії на провадження освітньої діяльності (зклади освіти, що провадять освітню діяльність з підвищення кваліфікації працівників, обов'язковість якої передбачена законом, мають отримати ліцензію на відповідну діяльність та/або акредитувати відповідні освітні програми (частина одинадцята статті 18 Закону України «Про освіту»); інформації про структуру та органи управління закладу освіти; кадровий склад закладу освіти згідно з ліцензійними



умовами; мова (мови) освітнього процесу; наявність вакантних посад, порядок і умови проведення конкурсу на їх заміщення (у разі його проведення); матеріально-технічне забезпечення закладу освіти (згідно з ліцензійними умовами); наявність гуртожитків та вільних місць у них, розмір плати за проживання; результати моніторингу якості освіти; річний звіт про діяльність закладу освіти; умови доступності закладу освіти для навчання осіб з особливими освітніми потребами; розмір плати за навчання, підготовку, перепідготовку, підвищення кваліфікації здобувачів освіти; перелік додаткових освітніх та інших послуг, їх вартість, порядок надання та оплати; правила поведінки здобувача освіти в закладі освіти; інша інформація, що оприлюднюється за рішенням закладу освіти або на вимогу законодавства.

В умовах вільного вибору учасниками професійного навчання провайдерів, а також організації підвищення кваліфікації переважно з використанням технологій дистанційного навчання однією з найважливіших умов забезпечення інформаційної доступності навчання є оприлюднення основної інформації щодо надання провайдерами освітніх послуг з підвищення кваліфікації на їх офіційних вебсайтах або інших електронних ресурсах, тому обов'язковим є розміщення провайдерами на своїх офіційних вебсайтах інформації, необхідної для учасників професійного навчання, служб управління персоналом з урахуванням відповідних нормативних вимог та розроблених НАДС індикаторів оцінювання якості підвищення кваліфікації¹².

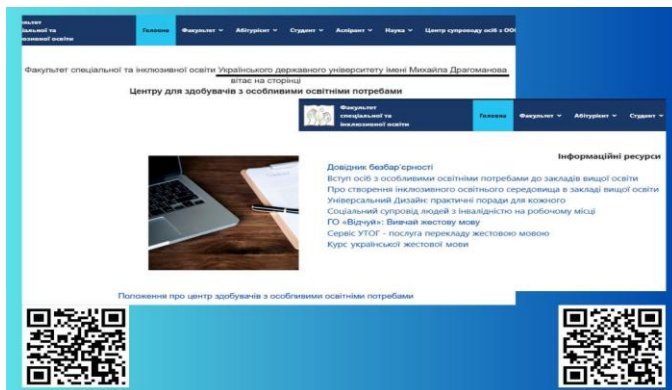
Навчально-методичне забезпечення освітньої діяльності передбачає і наявність затверджених та оприлюднених програм (програми) підвищення кваліфікації та графіків проведення навчання за такими програмами у відповідному році. Вимоги до навчально-методичного, матеріально-технічного, кадрового та інформаційного забезпечення підвищення кваліфікації визначені у розділі V Порядку організації підвищення кваліфікації. Окрім того, показники досягнення стратегічної цілі 2 «Державні службовці, голови місцевих держадміністрацій, їх перші заступники та заступники, посадові особи місцевого самоврядування та депутати місцевих рад отримують якісні освітні послуги з актуальним освітнім контентом» Стратегії розвитку системи професійного навчання ґрунтуються на щорічних даних і щодо кількості програм підвищення кваліфікації, розміщених на Порталі управління знаннями. З метою легкого пошуку інформації, її структурованості, швидкого і точного знаходження необхідної інформації провайдери на офіційних вебсайтах розпочали створювати окремі сторінки, на яких розміщують інформацію у виді фотоматеріалів, інфографіки, схематичних планів навчальних корпусів та гуртожитків, схем розміщення пандусів, ліфтів та спеціалізованих санвузлів тощо, а також оприлюднюють нормативно-правові акти, якими визначена процедура забезпечення інклюзивного освітнього середовища у провайдера.

¹² Перелік індикаторів оцінювання якості підвищення кваліфікації



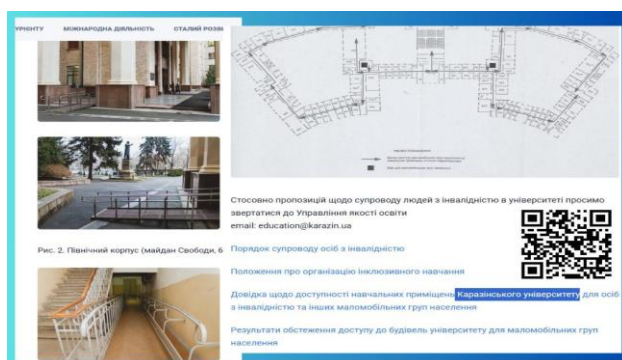
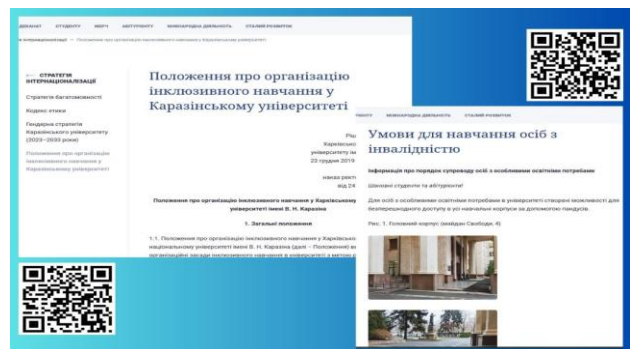
До прикладу:

Скриншот з офіційного вебсайту Київського національного університету імені Тараса Шевченка



Скриншот з офіційного вебсайту Українського державного університету імені Михайла Драгоманова

Скриншот з офіційного вебсайту Харківського національного університету імені В. Н. Каразін



Скриншот з офіційного вебсайту Харківського національного університету імені В. Н. Каразіна

Скриншот з офіційного вебсайту Харківського національного економічного університету імені Семена Кузнеця





Оприлюднена інформація, матеріали і документи щодо процедури забезпечення інклюзивного освітнього середовища/інклюзивного навчання у закладі освіти на загальних вкладках вебсайтів провайдерів ускладнює їх пошук особами з особливими освітніми потребами, зокрема особами з інвалідністю. Тому, доцільно усім провайдерам на своїх вебсайтах створювати окремі сторінки, на яких розміщувати інформацію у доступних форматах та зрозумілих формах для осіб з особливими освітніми потребами (текстовий, відео-, аудіоформат), у виді фотоматеріалів, інфографіки, схематичних планів навчальних корпусів та гуртожитків, схем розміщення пандусів, ліфтів та спеціалізованих санвузлів тощо, а також оприлюднювати нормативно- правові акти, якими визначена процедура забезпечення інклюзивного освітнього середовища у закладі освіти.

Вебсайт провайдера виступає елементом інформаційно-освітнього середовища, займає місце ефективного організаційного важеля, оскільки виконує інформативну, комунікаційну, координуючу, розвиваючу та професійно-орієнтуючу функції. Однак, для ефективного вирішення завдань, які покладаються на вебсайт, необхідно аби його структура була грамотною та чіткою, максимально оптимізованою та логічною, оскільки зазначене впливає на його сприйняття користувачами. Інформаційне наповнення вебсайтів повинно відбуватись з урахуванням вимог чинного законодавства, категорії користувачів, навігація має бути якомога зрозумілішою, а візуальна складова приваблива та впізнавана.

Оскільки інформаційна відкритість та прозорість потрібна не лише для того, щоб уникнути порушення законодавства, а й для ефективної та якісної діяльності провайдерів в частині надання освітніх послуг з підвищення кваліфікації, в тому числі і організації інклюзивного освітнього процесу з урахуванням потреб і можливостей учасників професійного навчання з особливими освітніми потребами, необхідно сприяти покращенню стану оприлюднення інформації на офіційних вебресурсах, зокрема:

ПРОЗОРІСТЬ ТА ІНФОРМАЦІЙНА ВІДКРИТІСТЬ ПРОВАЙДЕРА

Створення окремих сторінок на вебсайтах (у разі їх відсутності - на вебсайтах своїх засновників), на яких:

- | | |
|---|--|
| 1 | оприлюднювати нормативно-правові акти, що визначають процедуру забезпечення організації інклюзивного навчання та створення інклюзивного освітнього середовища у суб'єкта надання освітніх послуг |
| 2 | оприлюднювати навчально-методичні матеріали (затверджені програми підвищення кваліфікації, електронні версії необхідних підручників, навчальних посібників, конспектів лекцій, презентацій тощо) |
| 3 | розміщувати інформацію та документи у доступних форматах та зрозумілих формах для учасників професійного навчання з особливими потребами (текстовий, відео- та аудіоформат) у виді фотоматеріалів, інфографіки, схематичних планів навчальних корпусів та гуртожитків, схем розміщення пандусів, підйомників, ліфтів та спеціалізованих санвузлів тощо |

- ❖ оприлюднювати інформацію та документи відповідно до чинного освітнього законодавства;
- ❖ оприлюднювати достовірну, точну і повну інформацію;
- ❖ не допускати несвоєчасного оприлюднення інформації;
- ❖ забезпечувати оперативне інформування учасників професійного навчання про актуальні посилання на необхідні електронні ресурси та контакти відповідальних осіб.



3.4. Взаємодія між учасниками освітнього процесу

Під час забезпечення потреб учасників професійного навчання в інклюзивному провайдері варто вживати заходів щодо налагодження ефективних комунікацій, у тому числі зворотного зв'язку.

Для отримання зворотного зв'язку від учасників професійного навчання та працівників провайдера (керівників структурних підрозділів, педагогічних і науково-педагогічних працівників, викладачів (тренерів), інших працівників) варто застосовувати відповідний інструментарій: розміщення актуальної контактної інформації (адреси електронної пошти, номеру(ів) телефону, з обов'язковим зазначенням відомостей про контактну особу) на офіційному вебсайті провайдера та Порталі управління знаннями, анкетування, опитування, у тому числі у онлайн форматі, дослідження та моніторинги з якості освіти, аналіз скарг та пропозицій, розміщення скриньки довіри, усні та цифрові комунікації тощо.

Налагодження конструктивної взаємодії з учасниками освітнього процесу необхідне для уникнення негативних ситуацій та непорозумінь в процесі освітньої діяльності (випадки дискримінації, академічної недоброчесності в освітньому процесі, не врахування індивідуальних потреб учасників професійного навчання з особливими освітніми процесами, ін.) та покращення якості професійного навчання.

Крім того, така взаємодія доцільна для проведення внутрішнього аналізу факторів незадоволеності учасників професійного навчання графіком, тривалістю підвищення кваліфікації, приміщеннями, організацією роботи і атмосферою під час занять, змістом навчання, майстерністю викладання, обізнаністю викладача з теми/навчальної дисципліни; причин та умов, за яких учасники професійного навчання не можуть ефективно застосовувати набуті під час проходження підвищення кваліфікації знання, уміння, навички¹³.

Щодо необхідності проведення моніторингу якості освіти та оприлюднення його результатів на офіційному вебпорталі закладу освіти наголошується у статтях 30, 41, 48 Закону України «Про освіту». Моніторинг якості освіти – це система послідовних і систематичних заходів, що здійснюються з метою виявлення та відстеження тенденцій у розвитку якості освіти в країні, на окремих територіях, у закладах освіти (інших суб'єктах освітньої діяльності), встановлення відповідності фактичних результатів освітньої діяльності її заявленим цілям, а також оцінювання ступеня, напряду і причин відхилень від цілей. Одним із його видів є внутрішній моніторинг якості освіти, що проводиться закладами освіти (іншими суб'єктами освітньої діяльності).

Наразі у сфері професійного навчання відзначається проблема забезпечення якості освітніх послуг, яка притаманна для всієї системи освіти. Саме тому: 1) затверджений наказом НАДС від 26 листопада 2019 року № 211-19, зареєстрований в Міністерстві юстиції України 02 січня 2020 року за № 5/34288 Порядок організації підвищення кваліфікації; 2) розроблені НАДС та схвалені Координаційною радою при НАДС індикатори оцінювання якості підвищення кваліфікації. Зазначені нормативні документи дозволяють об'єктивно досліджувати різні аспекти функціонування системи професійного навчання відповідно до

¹³ Звіт про проведення зовнішнього моніторингу якості підвищення кваліфікації



завдань державної політики у цій сфері, зокрема, для проведення моніторингів якості підвищення кваліфікації та для удосконалення провайдером внутрішньої системи забезпечення якості освіти з врахуванням потреб осіб з особливими освітніми потребами.

Так, у розділі VI Порядку організації підвищення кваліфікації зазначено, що провайдери забезпечують здійснення внутрішнього моніторингу та оцінювання якості підвищення кваліфікації, зокрема проведення таких заходів:

- постійний моніторинг і періодичний перегляд та оновлення програм підвищення кваліфікації з метою актуалізації їх змісту, визначення відповідності потребам у підвищенні кваліфікації учасників професійного навчання;

- оцінювання результатів навчання за програмами підвищення кваліфікації учасників професійного навчання;

- моніторинг рівня задоволеності учасників професійного навчання організацією підвищення кваліфікації;

- оцінювання якості роботи викладачів, які забезпечують підвищення кваліфікації учасників професійного навчання;

- забезпечення доступу до інформації про діяльність та інституційну спроможність провайдера;

- забезпечення необхідними ресурсами та використання сучасних інформаційно-комунікаційних технологій для організації підвищення кваліфікації;

- забезпечення підвищення кваліфікації викладачів.

А відповідно до індикаторів 4.1.3.-4.1.7. Переліку індикаторів оцінювання якості підвищення кваліфікації провайдери:

- проводять оцінювання якості роботи викладачів (тренерів), які забезпечують підвищення кваліфікації (з врахуванням відгуків учасників професійного навчання);

- проводять оцінювання рівня задоволеності учасників професійного навчання організацією підвищення кваліфікації;

- застосовують власні механізми оперативного виявлення актуальних потреб у підвищенні кваліфікації (для оновлення змісту навчання, залучення необхідних фахівців, врахування змін у потребах у разі настання непередбачуваних обставин);

- отримують зворотний зв'язок про результати підвищення кваліфікації (опитують учасників професійного навчання; контактують з державними органами / органами місцевого самоврядування, які оцінюють результативність навчання; ознайомлюються з результатами опитувань / моніторингів НАДС тощо);

- враховують результати зворотного зв'язку учасників професійного навчання для вдосконалення освітнього процесу та підвищення результативності підвищення кваліфікації.

Окрім того, в процесі конструктивної взаємодії з учасниками освітнього процесу з'ясовується питання щодо необхідності запровадження спеціального супроводу (підтримки) учасників професійного навчання з особливими освітніми потребами з врахуванням їх потреб і можливостей, що передбачає здійснення навчально-організаційного (допомогу в організації інклюзивного навчання, індивідуальних консультацій тощо) та психолого-педагогічного (психолого-андрагогічного) супроводу.



Спеціальний супровід (підтримка) учасника професійного навчання з особливими освітніми потребами рекомендується здійснювати працівниками провайдера, а також за потреби – із залученням волонтерів та інших уповноважених таким учасником навчання осіб.

Провайдерам також слід облаштувати приміщення для надання консультацій психологом, відпочинку, особистої гігієни, медичного обслуговування тощо.

Для врахування різноманітних потреб учасників професійного навчання та розвитку у них культурної, інклюзивної компетентностей провайдерам доцільно розробляти та впроваджувати програми підвищення кваліфікації за такими напрямками:

- державна гендерна політика; забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків (гендерна рівність); запобігання випадкам дискримінації за ознакою статі та реагування на них;
- проведення гендерно-правової експертизи, гендерних аудитів; документування, оцінювання шкоди, завданої постраждалим у зв'язку з конфліктом, з урахуванням гендерного підходу;
- дотримання прав людини та протидії дискримінації;
- створення безбар'єрного простору;
- забезпечення прав та інтересів осіб з інвалідністю; вивчення положень Конвенції про права осіб з інвалідністю, питання універсального дизайну і доступності; запобігання і протидія торгівлі людьми;
- забезпечення психологічної підтримки та адаптації у період воєнного стану та після його припинення чи скасування тощо.

3.5. Підвищення кваліфікації науково-педагогічних та педагогічних працівників, інших учасників освітнього процесу

Залучення педагогічних/науково-педагогічних працівників/викладачів (тренерів) та інших учасників освітнього процесу до реалізації завдань, пов'язаних із створенням інклюзивного освітнього середовища, спеціального супроводу (підтримки) має забезпечуватися відповідною підготовкою до такої діяльності.

Така підготовка, перед усім, передбачає системне підвищення кваліфікації педагогічних та науково-педагогічних працівників провайдера з питань роботи в інклюзивному освітньому середовищі, запровадження особистісно-орієнтованих та інноваційних освітніх технологій, створення адаптованого навчально-методичного забезпечення, сприятливого психологічного мікроклімату в інклюзивному середовищі, встановлення толерантних взаємовідносин між всіма учасниками освітнього процесу тощо.

Звертаємо увагу, що законодавством не встановлено вимоги щодо обов'язковості та періодичності підвищення кваліфікації педагогічних і науково-педагогічних працівників з питань забезпечення інклюзивності навчання, у тому числі для роботи із здобувачами освіти з особливими освітніми потребами.

Водночас одним із важливих аспектів, що може впливати на якість організації інклюзивного професійного навчання, є постійний професійний розвиток педагогічних і науково-педагогічних працівників, що визначено частиною другою статті 54 Закону України «Про освіту». Професійний розвиток та підвищення кваліфікації педагогічних і науково-педагогічних працівників здійснюється відповідно до статті 59 Закону України «Про освіту» та згідно з Порядком підвищення кваліфікації педагогічних і науково-педагогічних працівників,



затвердженим постановою Кабінету Міністрів України від 21 серпня 2019 р. № 800.

Підвищення кваліфікації педагогічних та науково-педагогічних працівників закладів освіти і установ (далі – заклади освіти) забезпечується їх засновниками (або уповноваженими ними органами) та органами управління відповідних закладів освіти у межах повноважень та відповідно до законодавства. Відповідно до пунктів 2, 3, 4, 21 Порядку підвищення кваліфікації педагогічних і науково-педагогічних працівників педагогічні і науково-педагогічні працівники зобов'язані постійно підвищувати свою кваліфікацію; метою підвищення кваліфікації педагогічних і науково- педагогічних працівників є їх професійний розвиток відповідно до державної політики у галузі освіти та забезпечення якості освіти; система внутрішнього забезпечення якості освіти закладів освіти, сформована у порядку, визначеному законодавством, включає в себе підвищення кваліфікації; педагогічні та науково-педагогічні працівники закладів вищої та післядипломної освіти підвищують свою кваліфікацію не рідше одного разу на п'ять років.

Підвищення кваліфікації педагогічними і науково-педагогічними працівниками здійснюється згідно з планом підвищення кваліфікації закладу освіти на певний рік, що формується, затверджується і виконується відповідно до Порядку підвищення кваліфікації педагогічних і науково-педагогічних працівників. Обсяг підвищення кваліфікації педагогічних та науково- педагогічних працівників закладів вищої і післядипломної освіти протягом п'яти років не може бути меншим ніж шість кредитів ЄКТС (пункт 23).

Крім того, НАДС наголошує, що відповідно до пункту 25 Порядку підвищення кваліфікації педагогічних і науково-педагогічних працівників педагогічний або науково-педагогічний працівник протягом одного місяця після завершення підвищення кваліфікації подає до педагогічної (вченої) ради закладу освіти клопотання про визнання результатів підвищення кваліфікації та документ про проходження підвищення кваліфікації.

З огляду на загальні вимоги щодо підвищення кваліфікації педагогічними і науково-педагогічними працівниками та необхідність обізнаності з питань безбар'єрності/доступності/інклюзивності, доречно педагогічним та науково-педагогічним працівникам закладів освіти/провайдерів підвищувати свою кваліфікацію з питань забезпечення інклюзивності навчання за відповідними програмами підвищення кваліфікації та/або у рамках самоосвіти (участь у семінарах, тренінгах, засіданнях за круглим столом, прослуховування лекцій тощо).

Необхідною передумовою ефективного навчання в контексті врахування багатоманітності потреб учасників професійного навчання є наявність широкого спектру освітніх програм/програм підвищення кваліфікації.

З метою забезпечення якості підвищення кваліфікації учасників професійного навчання шляхом вироблення єдиних підходів до навчання, мети та мінімального нормативного змісту навчання, переліку освітніх компонентів (модулів/тем та контрольних заходів), їх логічної послідовності та обсягу, що забезпечує набуття визначених компетентностей для досягнення очікуваних результатів навчання, НАДС забезпечено розроблення та затверджено відповідні типові програми підвищення кваліфікації за найбільш актуальними питаннями реалізації державного управління та місцевого самоврядування.



Керівництву провайдера доцільно:

здійснювати консультування та надавати методичну допомогу науково-педагогічним/педагогічним працівникам/викладачам (тренерам) та іншим працівникам провайдера щодо організації освітнього процесу учасників професійного навчання з особливими освітніми потребами (з питань інклюзивності, алгоритмів взаємодії з особами з освітніми потребами тощо

проводити інформаційно-просвітницьку діяльність з формування толерантного ставлення до учасників професійного навчання з особливими освітніми потребами

Різноманітність напрямів (тем) цих програм дає можливість учасникам професійного навчання задовольняти їх освітні потреби за різними переліками компетентностей, що стосуються як загальних питань державного управління та місцевого самоврядування, так і питань забезпечення реалізації політики у сфері забезпечення інклюзивного розвитку суспільства, зокрема з питань психологічної підтримки та адаптації персоналу у період воєнного стану та повоєнний час, створення безбар'єрного простору на засадах рівності, недискримінації, доступності та інклюзії, молодіжної роботи та молодіжної політики, заснованої на участі, запобігання і протидії гендерно зумовленому, зокрема домашньому, насильству, виявлення і реагування на випадки сексуального насильства, пов'язаного з конфліктом, та надання допомоги постраждалим.

Забезпечення інклюзивності системи професійного навчання полягає також у організації підвищення кваліфікації учасників професійного навчання за програмами підвищення кваліфікації, що охоплюють різні аспекти забезпечення прав людини та недискримінації. З огляду на зазначене, провайдерам варто розробляти програми підвищення кваліфікації за наступними напрямками: з питань державної гендерної політики; забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків (гендерна рівність); запобігання випадкам дискримінації за ознакою статі та реагування на них; проведення гендерно-правової експертизи, гендерних аудитів; дотримання прав людини та протидії дискримінації; створення безбар'єрного простору; запобігання і протидія торгівлі людьми; забезпечення прав та інтересів осіб з інвалідністю; вивчення положень Конвенції про права осіб з інвалідністю, питання універсального дизайну і доступності; документування, оцінювання шкоди, завданої постраждалим у зв'язку з конфліктом, з урахуванням гендерного підходу; забезпечення психологічної підтримки та адаптації у період воєнного стану та після його припинення чи скасування тощо.

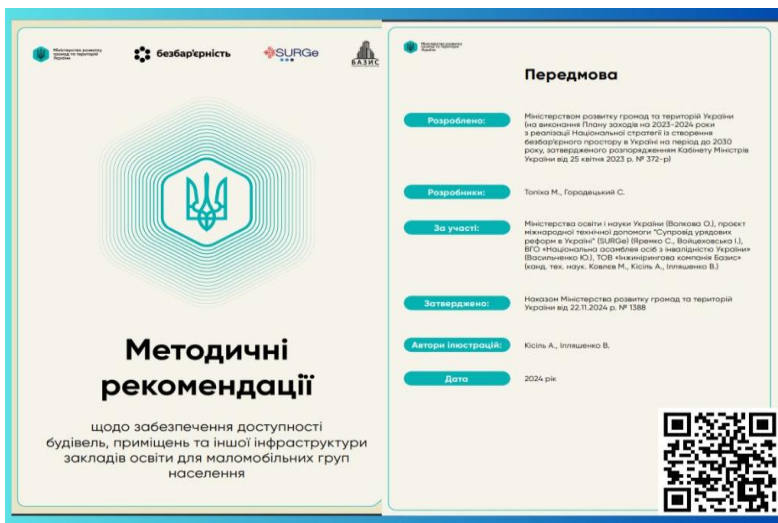
Провайдерам для методичної підтримки педагогічних і науково-педагогічних працівників, викладачів (тренерів) та інших працівників, поширення кращого досвіду щодо організації освітнього процесу учасників професійного навчання з особливими освітніми потребами доцільно проводити науково-освітні, навчально-методичні, комунікативні заходи, заходи з обміну досвідом, у тому числі за участю міжнародних партнерів, інформаційно-просвітницьку діяльність з формування



толерантного ставлення до осіб з особливими потребами.

3.6. Роль керівника провайдера в організації інклюзивного навчання

Відповідно до частини другої статті 25 Закону України «Про освіту» засновник закладу освіти або уповноважений ним орган (особа) забезпечує та контролює створення у закладі освіти безпечного, здорового та інклюзивного освітнього середовища із забезпеченням універсального дизайну та розумного пристосування. А керівник закладу освіти здійснює безпосереднє управління закладом і несе відповідальність за освітню, фінансово-господарську та іншу діяльність закладу освіти (частина перша статті 26 Закону України «Про освіту»).



З метою надання методичної допомоги для власників (балансоутримувачів) будівель, приміщень та іншої інфраструктури закладів освіти щодо створення в закладі освіти безперешкодного середовища, забезпечення рівних можливостей усіх учасників освітнього процесу та відвідувачів Міністерством розвитку громад та територій України (на виконання Плану

заходів на 2023-2024 роки з реалізації Національної стратегії із створення безбар'єрного простору в Україні на період до 2030 року, затвердженого розпорядженням Кабінету Міністрів України від 25 квітня 2023 р. № 372-р) розроблено Методичні рекомендації щодо забезпечення доступності будівель, приміщень та іншої інфраструктури закладів освіти для маломобільних груп населення (затверджено наказом Міністерства розвитку громад та територій України від 22 листопада 2024 р. № 1388).

Під час організації інклюзивного навчання керівнику провайдера доцільно:

- забезпечувати організацію зручного, доступного, безпечного та комфортного освітнього середовища для учасників професійного навчання з особливими освітніми потребами з урахуванням принципів універсального дизайну;
- враховувати індивідуальні потреби учасників професійного навчання з особливими освітніми потребами під час інклюзивного навчання;
- забезпечувати можливість використання у разі потреби розумного пристосування під час організації інклюзивного навчання;
- використовувати освітні платформи та інші інформаційно- комунікаційні системи, необхідне програмне забезпечення, доступ до Інтернету під час освітнього процесу;
- вживати заходи, які спрямовані на усунення перешкод, що впливають на якість інклюзивного навчання;



- здійснювати системний моніторинг відповідності стандартам доступності, облаштування існуючих будівель та приміщень;
- забезпечувати можливість організації гнучкого інклюзивного навчання/освітнього процесу;
- формувати систему внутрішніх комунікацій, що задовольняє потреби учасників професійного навчання з особливими освітніми потребами в інформації;
- для запобігання дискримінації виконувати п'ять кроків: аналіз ситуації, визначення сторін проблеми, виявлення потреб сторін, розроблення варіантів рішень, моніторинг та оцінка результатів;
- забезпечувати консультування та організацію надання методичної допомоги педагогічним і науково-педагогічним працівникам, викладачам (тренерам) та іншим працівникам щодо організації інклюзивного навчання, алгоритмів взаємодії з учасниками професійного навчання з особливими освітніми потребами тощо;
- проводити інформаційно-просвітницьку діяльність з формування толерантного ставлення до учасників професійного навчання з особливими освітніми потребами.



Керівнику провайдера на підставі письмового звернення учасника професійного навчання з особливими освітніми потребами, а також індивідуальної програми реабілітації особи з інвалідністю (за наявності), іншої документації, що підтверджує наявність в особи особливих освітніх потреб, рекомендується утворювати інклюзивну групу відповідно до законодавства.

Порушення керівником закладу освіти законодавчо встановлених вимог із забезпечення інклюзивного навчання є порушенням права особи на освіту.

У разі порушення прав у сфері освіти учасник професійного навчання має право звернутися із скаргами про порушення прав у сфері освіти до освітнього омбудсмена відповідно до Порядку та умов звернення до освітнього омбудсмена, затверджених постановою Кабінету Міністрів України від 06 червня 2018 року № 491.

Окрім того, відповідно до статті 14 Закону України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні» особа, яка вважає, що стосовно неї виникла дискримінація, має право звернутися із скаргою до державних органів, органів влади Автономної Республіки Крим, органів місцевого самоврядування та їх



посадових осіб, Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини та/або до суду в порядку, визначеному законом.

Реалізація зазначеного права не може бути підставою для упередженого ставлення, а також не може спричиняти жодних негативних наслідків для особи, яка скористалася таким правом, та інших осіб.



Якісні інклюзивні освітні послуги є результатом грамотного менеджменту керівника, інвестицій з боку засновника, роботи науково-педагогічних/педагогічних працівників і викладачів (тренерів) та участі у цьому процесі учасників професійного навчання.

Керівник провайдера має акумулювати та направити у правильне русло всі ресурси закладу: фінансові, що дають змогу організувати інклюзивне освітнє середовище; часові, кадрові, які можуть прямо або опосередковано впливати на те, чи провайдер буде готовий до здійснення підвищення кваліфікації учасників професійного навчання з особливими освітніми потребами, наскільки комфортно вони себе почуватимуть, чи матиме провайдер необхідну команду та обладнання для надання якісних освітніх послуг.



ВИСНОВКИ

Законодавство створює можливості для розвитку системи професійного навчання на принципах недискримінації, врахування багатоманітності людини, ефективного залучення та включення до освітнього процесу всіх його учасників, створення умов для надання учасникам професійного навчання додаткової постійної чи тимчасової підтримки в освітньому процесі, виходячи з їх освітніх потреб.

Система професійного навчання розпочала важливі зміни та послідовно впроваджує заходи щодо забезпечення інклюзивності професійного навчання, а також в цілому відповідає такому пріоритетному напрямку розвитку сучасної освіти в Україні як забезпечення рівних прав та можливостей в освітній сфері для всіх без будь-якої дискримінації.

Під час організації і реалізації безбар'єрного та інклюзивного навчання для публічних службовців **доцільно:**

- ❖ організацію інклюзивного навчання у закладах післядипломної освіти та іншими провайдерами у сфері професійного навчання здійснювати згідно з вимогами чинного законодавства у сфері освіти та вищої освіти;
- ❖ організовувати якісний менеджмент та стратегічне планування, впроваджувати ефективні управлінські рішення щодо забезпечення інклюзивного навчання, створення інклюзивного освітнього середовища;
- ❖ питання належної та якісної організації інклюзивного навчання передбачати у стратегіях розвитку та інших відповідних локальних документах провайдера;
- ❖ планувати та організовувати на засадах безбар'єрності та інклюзивності: фізичний, освітній (діяльнісний), цифровий, інформаційний простори, соціальне середовище, діяльність у часовому вимірі;
- ❖ до процесу планування організації інклюзивного навчання залучати всіх учасників освітнього процесу;
- ❖ розробляти та використовувати перелік показників та критеріїв, що характеризують стан інклюзивного освітнього середовища та організації інклюзивного навчання;
- ❖ здійснювати організаційні заходи щодо:
 - створення гнучкого, безбар'єрного, безпечного інклюзивного освітнього середовища;
 - застосування принципів універсального дизайну;
 - забезпечення розумного пристосування (за необхідності);
 - приведення території провайдера, його будівель, споруд та приміщень у відповідність з вимогами державних будівельних норм, стандартів та правил;
 - забезпечення необхідними навчально-методичними матеріалами та інформаційно-комунікаційними технологіями;
 - застосування найбільш прийнятних для учасників професійного навчання з особливими освітніми потребами методів і способів спілкування;
 - забезпечення доступності інформації в різних форматах;



❖ вживати заходи щодо налагодження ефективних комунікацій, у тому числі зворотного зв'язку від учасників професійного навчання та працівників провайдера (керівників структурних підрозділів, педагогічних і науково-педагогічних працівників, тренерів, інших працівників) і застосовувати відповідний інструментарій (розміщувати актуальну контактну інформацію (адреси електронної пошти, номеру(ів) телефону, з обов'язковим зазначенням відомостей про контактну особу) на офіційному вебсайті провайдера та Порталі управління знаннями, анкетування, опитування, дослідження та моніторинги з якості освіти, аналіз скарг та пропозицій, скриньки довіри, усні та цифрові комунікації тощо);

❖ запроваджувати спеціальний супровід (підтримку) учасників професійного навчання з особливими освітніми потребами з урахуванням їх потреб і можливостей;

❖ здійснювати консультування та надавати методичну допомогу науково-педагогічним/педагогічним працівникам та іншим працівникам щодо організації освітнього процесу учасників професійного навчання з особливими освітніми потребами (з питань інклюзивності, алгоритмів взаємодії з особами з особливими освітніми потребами, толерантного ставлення до учасників професійного навчання з особливими освітніми потребами тощо);

❖ викладачам (тренерам), педагогічним та науково-педагогічним працівникам підвищувати свою кваліфікацію з питань забезпечення прав людини та недискримінації, забезпечення інклюзивності навчання, комунікації та взаємодії тощо за відповідними програмами підвищення кваліфікації, так і у рамках самоосвіти (участь у семінарах, тренінгах, засіданнях за круглим столом, прослуховування лекцій тощо);

❖ провайдерам на своїх вебсайтах створювати окремі сторінки, на яких: оприлюднювати нормативно-правові акти, що визначають процедуру забезпечення організації інклюзивного навчання та створення інклюзивного освітнього середовища у провайдера;

оприлюднювати навчально-методичні матеріали (затверджені програми підвищення кваліфікації, електронні версії необхідних підручників, навчальних посібників, конспектів лекцій, презентацій тощо);

розміщувати інформацію та документи у доступних форматах та зрозумілих формах (до прикладу, текстовий, відео-, аудіоформат, фотоматеріали, інфографіки, схематичні плани навчальних корпусів та гуртожитків, схеми розміщення пандусів, підйомників, ліфтів та спеціалізованих санвузлів тощо);

❖ оприлюднювати програми підвищення кваліфікації та графіки проведення навчання за такими програмами у відповідному календарному році на власних вебсайтах і Порталі управління знаннями;

❖ покращувати стан оприлюднення інформації на офіційних вебресурсах (оприлюднювати інформацію та документи відповідно до чинного освітнього законодавства; оприлюднювати достовірну, точну і повну інформацію; не допускати несвоєчасного оприлюднення інформації; забезпечувати оперативне інформування учасників професійного навчання про актуальні посилання на необхідні електронні ресурси та контакти відповідальних осіб);



❖ розробляти та впроваджувати програми підвищення кваліфікації, які стосуються питань дотримання прав людини та протидії дискримінації; створення безбар'єрного простору; забезпечення прав та інтересів осіб з інвалідністю; вивчення положень Конвенції про права осіб з інвалідністю, універсального дизайну і доступності; забезпечення психологічної підтримки та адаптації у період воєнного стану та після його припинення чи скасування тощо;

❖ під час розробки програм підвищення кваліфікації користуватися типовими загальними програмами підвищення кваліфікації, що оприлюднені на офіційному вебпорталі НАДС;

❖ проводити науково-освітні, навчально-методичні, комунікативні заходи, заходи з обміну досвідом стосовно організації інклюзивного навчання учасників професійного навчання з особливими освітніми потребами та формування інклюзивного освітнього середовища, у тому числі за участю міжнародних партнерів.



ТЕРМІНИ (ДЕФІНІЦІЇ), ЩО ВИКОРИСТОВУЮТЬСЯ ПРОВАЙДЕРАМИ У ПРОЦЕСІ ОРГАНІЗАЦІЇ ТА ЗДІЙСНЕННЯ ІНКЛЮЗИВНОГО НАВЧАННЯ

Для якісної організації та здійснення певного виду діяльності необхідне правильне і однозначне розуміння тих чи інших явищ та процесів. З цією метою наводимо визначення термінів (дефініцій), які застосовуються у процесі організації та здійснення інклюзивного навчання провайдерами:

безбар'єрність – загальний підхід до формування та імплементації державної політики для забезпечення безперешкодного доступу всіх груп населення до різних сфер життєдіяльності (*розділ I Національної стратегії із створення безбар'єрного простору в Україні на період до 2030 року*);

безпечне освітнє середовище – сукупність умов у закладі освіти, що унеможлиблюють заподіяння учасникам освітнього процесу фізичної, майнової та/або моральної шкоди, зокрема внаслідок недотримання вимог санітарних, протипожежних та/або будівельних норм і правил, законодавства щодо кібербезпеки, захисту персональних даних, безпечності та якості харчових продуктів та/або надання неякісних послуг з харчування, шляхом фізичного та/або психологічного насильства, експлуатації, дискримінації за будь-якою ознакою, приниження честі, гідності, ділової репутації (зокрема шляхом булінгу (цькування), поширення неправдивих відомостей тощо), пропаганди та/або агітації, у тому числі з використанням кіберпростору, а також унеможлиблюють вживання на території та в приміщеннях закладу освіти алкогольних напоїв, тютюнових виробів, наркотичних засобів, психотропних речовин (*пункт 2¹ частини першої статті 1 Закону України «Про освіту»*);

дискримінація – будь-яке виокремлення, виключення, обмеження чи надання переваги за ознаками раси, кольору шкіри, статі, мови, релігії, політичних чи інших переконань, національного чи соціального походження, економічного стану чи народження, що має на меті або є наслідком знищення або порушення рівності в освіті (*стаття 1 Конвенції з подолання дискримінації в освіті*);

дискримінація – ситуація, за якої особа та/або група осіб за їх ознаками раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, віку, інвалідності, етнічного та соціального походження, громадянства, сімейного та майнового стану, місця проживання, мовними або іншими ознаками, які були, є та можуть бути дійсними або припущеними (далі – певні ознаки), зазнає обмеження у визнанні, реалізації або користуванні правами і свободами в будь-якій формі, встановленій цим Законом, крім випадків, коли таке обмеження має правомірну, об'єктивно обґрунтовану мету, способи досягнення якої є належними та необхідними (*пункт 2 частини першої статті 1 Закону України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні»*);

дискримінація за ознакою інвалідності – будь-яке розрізнення, виключення чи обмеження з причини інвалідності, метою або результатом якого є применшення або заперечення визнання, реалізації або здійснення нарівні з іншими всіх прав людини й основоположних свобод у політичній, економічній, соціальній,



культурній, цивільній чи будь-якій іншій сфері. Вона включає всі форми дискримінації, у тому числі відмову в розумному пристосуванні (*стаття 2 Конвенції про права осіб з інвалідністю*);

доступність – забезпечення рівного доступу всім групам населення до фізичного оточення, транспорту, інформації та зв'язку, інформаційно-комунікаційних технологій і систем, а також до інших об'єктів та послуг, як у міських, так і в сільських районах (*розділ I Національної стратегії із створення безбар'єрного простору в Україні на період до 2030 року*);

засновник закладу вищої освіти – органи державної влади від імені держави, відповідна рада від імені територіальної громади (громад), фізична та/або юридична особа, рішенням та за рахунок майна яких засновано заклад вищої освіти (*пункт 10 частини першої статті 1 Закону України «Про вищу освіту»*);

засновник закладу освіти – орган державної влади від імені держави, відповідна рада від імені територіальної громади (громад), фізична та/або юридична особа, рішенням та за рахунок майна яких засновано заклад освіти або які в інший спосіб відповідно до законодавства набули прав і обов'язків засновника (*пункт 7 частини першої статті 1 Закону України «Про освіту»*);

інвалідність – міра втрати здоров'я у зв'язку із захворюванням, травмою (її наслідками) або вродженими вадами, що при взаємодії із зовнішнім середовищем може призводити до обмеження життєдіяльності особи, внаслідок чого держава зобов'язана створити умови для реалізації нею прав нарівні з іншими громадянами та забезпечити її соціальний захист (*стаття 1 «Про реабілітацію осіб з інвалідністю в Україні»*);

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 (*пункт 12 частини першої статті 1 Закону України «Про освіту»*);

інклюзивне освітнє середовище – сукупність умов, способів і засобів їх реалізації для спільного навчання, виховання та розвитку здобувачів освіти з урахуванням їхніх потреб та можливостей (*пункт 13 частини першої статті 1 Закону України «Про освіту»*);

інклюзивне освітнє середовище – сукупність умов, способів і засобів їх реалізації для спільного навчання та професійного розвитку учасників професійного навчання, ефективної професійної діяльності працівників провайдера, надання якісних освітніх та інших послуг учасникам професійного навчання з урахуванням їхніх особливих освітніх потреб та можливостей (*пункт 3 Загальних положень Методичних рекомендацій щодо організації інклюзивного навчання*);

інклюзивне прийняття рішень – процес максимального врахування інтересів усіх громадян, де всі учасники мають змогу вільно й відкрито долучатися до прийняття рішень, що їх стосуються, без жодних утисків чи приниження. Передумови забезпечення сприятливих умов для інклюзивного прийняття рішення включають верховенство права, дотримання основних демократичних принципів, політичну волю, сприятливе законодавство, чіткі процедури, довгострокову підтримку та ресурси для сталого громадянського суспільства і спільний простір



для діалогу та співпраці¹⁴;

маломобільні групи населення – особи, які відчують труднощі при самостійному пересуванні, одержанні послуги, необхідної інформації або при орієнтуванні у просторі, зокрема особи з інвалідністю, особи з тимчасовим порушенням здоров'я, вагітні жінки, громадяни похилого віку, особи з дитячими візками (*пункт 16 частини першої статті 1 Закону України «Про регулювання містобудівної діяльності»*);

місце провадження освітньої діяльності – об'єкт (приміщення, будівля, земельна ділянка та/або територія, та/або їх сукупність), що розташований (розташовані) за певною (певними) адресою (адресами), у межах якого (якої/яких) провадиться освітня діяльність, що підлягає ліцензуванню, за відповідним рівнем вищої освіти, освітньою програмою, спеціальністю, професією та/або класом класифікаційного угруповання Національного класифікатора професій ДК 003:2010, на певному рівні (рівнях) вищої, фахової передвищої та професійної (професійно-технічної) освіти (крім місць проведення практичної підготовки, у тому числі при дуальному навчанні) та у сфері післядипломної освіти (крім підвищення кваліфікації працівника за місцем його роботи) (семінару, лекції, тренінгу, вебінару тощо) (*підпункт 5 пункту 2 Ліцензійних умов*);

непряма дискримінація – ситуація, за якої внаслідок реалізації чи застосування формально нейтральних правових норм, критеріїв оцінки, правил, вимог чи практики для особи та/або групи осіб за їх певними ознаками виникають менш сприятливі умови або становище порівняно з іншими особами та/або групами осіб, крім випадків, коли їх реалізація чи застосування має правомірну, об'єктивно обґрунтовану мету, способи досягнення якої є належними та необхідними (*пункт 3 частини першої статті 1 Закону України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні»*);

об'єкти фізичного оточення – будівлі і споруди, об'єкти благоустрою та транспортної інфраструктури (*розділ I Національної стратегії із створення безбар'єрного простору в Україні на період до 2030 року*);

освітній процес – система науково-методичних і педагогічних заходів, спрямованих на розвиток особистості шляхом формування та застосування її компетентностей (*пункт 16 частини першої статті 1 Закону України «Про освіту»*);

освітня діяльність – діяльність суб'єкта освітньої діяльності, спрямована на організацію, забезпечення та реалізацію освітнього процесу у формальній та/або неформальній освіті (*пункт 17 частини першої статті 1 Закону України «Про освіту»*);

освітня послуга – комплекс визначених законодавством, освітньою програмою та/або договором дій суб'єкта освітньої діяльності, що мають визначену вартість та спрямовані на досягнення здобувачем освіти очікуваних результатів навчання (*частина 1 статті 1 Закону України «Про освіту»*);

особа з інвалідністю – повнолітня особа зі стійким обмеженням життєдіяльності, якій у порядку, визначеному законодавством, встановлено інвалідність (*стаття 1 «Про реабілітацію осіб з інвалідністю в Україні»*,

¹⁴ Азін В., Байда Л., Госс Н., Ждан П., Сухініна І., Флетчер А. Нічого для нас без нас : Посібник з інклюзивного прийняття рішень для державних органів. Київ : Ленвіт. 2015. С. 7.



*стаття 1 Закону України «Про реабілітацію у сфері охорони здоров'я»); **особа з інвалідністю** – особа зі стійким розладом функцій організму, що при взаємодії із зовнішнім середовищем може призводити до обмеження її життєдіяльності, внаслідок чого держава зобов'язана створити умови для реалізації нею прав нарівні з іншими громадянами та забезпечити її соціальний захист (стаття 2 Закону України «Про основи соціальної захищеності осіб з інвалідністю в Україні»);*

особа з особливими освітніми потребами – особа, яка потребує додаткової постійної чи тимчасової підтримки в освітньому процесі з метою забезпечення її права на освіту (пункт 20 частини першої статті 1 Закону України «Про освіту»);

підвищення кваліфікації – набуття учасниками професійного навчання нових та/або вдосконалення раніше набутих компетентностей у межах професійної діяльності або галузі знань (частина шоста статті 18 Закону України «Про освіту», пункт 6 Положення про систему професійного навчання);

підготовка – успішне виконання учасниками професійного навчання відповідної освітньо-професійної програми, що є підставою для присудження ступеня вищої освіти за рівнем магістра за спеціальностями, необхідними для професійної діяльності на державній службі та службі в органах місцевого самоврядування, зокрема за спеціальністю 281 «Публічне управління та адміністрування» галузі знань «Публічне управління та адміністрування» (пункт 6 Положення про систему професійного навчання);

провайдер (суб'єкт надання освітніх послуг у сфері професійного навчання) – фізична або юридична особа (заклад освіти, підприємство, установа, організація будь-якої форми власності), що провадить освітню діяльність, міжнародні та іноземні установи, організації, зокрема ті, які реалізують відповідні проекти (програми) міжнародної технічної допомоги (підпункт 8 пункту 2 Положення про систему професійного навчання);

професійне навчання – набуття та вдосконалення професійних знань, умінь та навичок учасників професійного навчання, що забезпечує відповідний рівень професійної кваліфікації державного службовця для його професійної діяльності (підпункт 6 пункту 2 Положення про систему професійного навчання);

професійний розвиток – безперервний, свідомий, цілеспрямований процес особистісного та професійного зростання, що базується на інтеграції знань, умінь і компетентностей (підпункт 7 пункту 2 Положення про систему професійного навчання);

пряма дискримінація – ситуація, за якої з особою та/або групою осіб за їх певними ознаками поведуться менш прихильно, ніж з іншою особою та/або групою осіб в аналогічній ситуації, крім випадків, коли таке поводження має правомірну, об'єктивно обґрунтовану мету, способи досягнення якої є належними та необхідними (пункт 6 частини першої статті 1 Закону України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні»);

розумне пристосування – внесення, коли це потрібно в конкретному випадку, необхідних і підхожих модифікацій і коректив, що не становлять непропорційного чи не виправданого тягара, для цілей забезпечення реалізації або здійснення особами з інвалідністю нарівні з іншими всіх прав людини й основоположних свобод (стаття 2 Конвенції про права осіб з інвалідністю); **розумне**



пристосування – запровадження, якщо це потрібно в конкретному випадку, необхідних модифікацій і адаптацій з метою забезпечення реалізації особами з особливими освітніми потребами конституційного права на освіту нарівні з іншими особами (*пункт 24 частини першої статті 1 Закону України «Про освіту»*);

тренер – особа, яка здійснює комплекс заходів з підвищення кваліфікації учасників професійного навчання, організованих провайдером, відповідно до форм і методів навчання дорослих (*пункт 3 Загальних положень Методичних рекомендацій щодо організації інклюзивного навчання*); **тренер** – особа, яка володіє знаннями, уміннями, навичками щодо застосування тренінгових технологій в освітньому процесі та здійснює тренінгову діяльність у сфері професійного навчання (*підпункт 9 пункту 2 постанови Кабінету Міністрів України від 15 липня 2025 р. № 883*);

універсальний дизайн – дизайн предметів, середовища, програм та послуг, покликаний зробити їх максимально можливою мірою придатними для використання для всіх людей без необхідності адаптації чи спеціального дизайну. «Універсальний дизайн» не виключає допоміжних пристроїв для конкретних груп осіб з інвалідністю, де це необхідно (*стаття 2 Конвенції про права осіб з інвалідністю*); **універсальний дизайн** – дизайн об'єктів фізичного оточення, програм та послуг, максимально придатний для використання всіма групами населення без необхідності додаткової адаптації чи спеціального дизайну. Універсальний дизайн не виключає допоміжних пристроїв для конкретних груп осіб з інвалідністю, де це необхідно (*розділ I Національної стратегії із створення безбар'єрного простору в Україні на період до 2030 року*);

універсальний дизайн у сфері освіти – дизайн предметів, навколишнього середовища, освітніх програм та послуг, що забезпечує їх максимальну придатність для використання всіма особами без необхідної адаптації чи спеціального дизайну (*пункт 28 частини першої статті 1 Закону України «Про освіту»*);

учасники професійного навчання – державні службовці, голови місцевих державних адміністрацій, їх перші заступники та заступники, посадові особи місцевого самоврядування та депутати місцевих рад (*підпункт 1 пункту 2 Положення про систему професійного навчання*);

учасники професійного навчання з особливими освітніми потребами – учасники професійного навчання, які мають особливі освітні потреби та/або належать до маломобільних груп населення і потребують додаткової постійної чи тимчасової підтримки в освітньому процесі з метою забезпечення реалізації права на здобуття якісних освітніх послуг з урахуванням їхніх особливих освітніх потреб та можливостей (*пункт 3 Загальних положень Методичних рекомендацій щодо організації інклюзивного навчання*);

якість освіти – відповідність результатів навчання вимогам, встановленим законодавством, відповідним стандартом освіти та/або договором про надання освітніх послуг (*пункт 29 частини першої статті 1 Закону України «Про освіту»*);

якість освітньої діяльності – рівень організації, забезпечення та реалізації освітнього процесу, що забезпечує здобуття особами якісної освіти та відповідає вимогам, встановленим законодавством та/або договором про надання освітніх послуг (*пункт 30 частини першої статті 1 Закону України «Про освіту»*).



РЕКОМЕНДОВАНИЙ ПЕРЕЛІК ПОКАЗНИКІВ ОЦІНЮВАННЯ ПРОВАЙДЕРАМИ РІВНЯ ІНКЛЮЗИВНОСТІ ОСВІТНЬОГО СЕРЕДОВИЩА

№	Критерії	Так	Ні	Примітка
1.	У документах, що визначають питання стратегічного розвитку провайдера передбачено організацію інклюзивного навчання			
2.	Питання створення у провайдера інклюзивного освітнього середовища, універсального дизайну та розумного пристосування включено до внутрішньої системи забезпечення якості освіти ¹⁶			
3.	У провайдера визначено показники та критерії, що характеризують рівень інклюзивності освітнього середовища			
4.	У провайдера запроваджено періодичне проведення моніторингу щодо виявлення потреб учасників освітнього процесу та забезпечення інклюзивності навчання			
5.	Частка навчальних приміщень, що є інклюзивними та враховують потреби осіб з обмеженими функціональними можливостями (%)			
6.	У провайдера передбачено відокремлені місця для паркування транспортних засобів, в тому числі і для осіб з інвалідністю (за наявності парковки) ¹⁴			
7.	Сходи на вході до будівлі провайдера безпечні, прості у використанні, їх початок і закінчення мають контрастне маркування (за наявності сходів) ¹⁷			
8.	Сходи на вході до будівлі провайдера облаштовані пандусом, що має поручні з обох боків, у тому числі простір для маневрування крісла колісного (за наявності сходів) ²			
9.	Наявна доступна універсальна кабіна туалету (вбиральня) ²			
10.	Наявна доступна універсальна кабіна туалету (вбиральня) оснащена: поручнями, поворотним чи відкидним сидінням, раковиною, унітазом з функцією біде або змішувачем з гігієнічним душем, автоматичною сушаркою для рук, наявне рідке мило з дозатором ¹⁸			
11.	Вхідна площадка при вході, пандус, сходи, піднімальні пристрої захищені від атмосферних опадів ¹⁹			

¹⁵ Додаток до Методичних рекомендацій щодо організації інклюзивного навчання.

¹⁶ Частина третя статті 41 Закону України «Про освіту».

¹⁷ ДБН В.2.2-40:2018 «Будинки і споруди. Інклюзивність будівель і споруд. Основні положення», затверджені наказом Міністерства регіонального розвитку, будівництва та житлово-комунального господарства України від 30 листопада 2018 р. № 327 (зі змінами); ДБН В.2.2-3:2018 «Будинки і споруди. Заклади освіти», затверджені наказом Міністерства регіонального розвитку, будівництва та житлово-комунального господарства України від 25 квітня 2018 р. № 106 (зі змінами).

¹⁸ Підпункти 7, 8 пункту 47 Ліцензійних умов провадження освітньої діяльності, затверджених постановою Кабінету Міністрів України від 30 грудня 2015 року № 1187.

¹⁹ Підпункти 7, 8 пункту 47 Ліцензійних умов провадження освітньої діяльності, затверджених постановою Національне агентство України з питань державної служби, 2025



12.	Замкнутий простір будівлі (ліфти, пожежобезпечні зони, окремі санітарно-гігієнічні та туалетні кімнати з окремим входом) обладнані двобічним зв'язком із диспетчером або черговим і передбачено аварійне освітлення			
13.	Шляхи евакуації в будівлі провайдера є доступними для учасників професійного навчання (в тому числі і для учасників професійного навчання з особливими освітніми потребами)			
14.	У провайдера є ліфт, що функціонує (за наявності технічної можливості розміщення ліфту у будівлі)			
15.	Ліфт у провайдера оснащений сигналами звукового супроводу та дублювання позначень поверхів шрифтом Брайля (за наявності технічної можливості розміщення ліфту у будівлі)			
16.	У провайдера наявні вказівні таблички шрифтом Брайля (біля кожних дверей)			
17.	Предмети інтер'єру, у тому числі в коридорі, не ускладнюють пересування			
18.	Забезпечено безперешкодний доступ до будівель, приміщень провайдера учасників професійного навчання з особливими освітніми потребами ²⁰			
19.	У провайдера передбачено зонування території за видами діяльності (освітньої, практичної, дозвілля тощо)			
20.	У провайдера сформовані відкриті та загальнодоступні ресурси з інформацією про свою діяльність та оприлюднені на вебсайті (у разі відсутності – на вебсайті засновника). Доступ до такої інформації осіб з порушенням зору може забезпечуватися в різних формах та з урахуванням можливостей закладу освіти ²¹			
21.	На вебсайті провайдера (у разі відсутності – на вебсайті засновника) забезпечено відкритий доступ до умов доступності закладу освіти для навчання учасників професійного навчання з особливими освітніми потребами ²²			
22.	Структура вебсайту провайдера є чіткою, максимально оптимізованою та логічною			
23.	Навігація вебсайту провайдера є зрозумілою, візуальна складова приваблива та впізнавана			
24.	На вебсайті провайдера створена окрема сторінка, на якій розміщена інформація у доступних формах та форматах (текстовий, відео- та аудіоформати, фотоматеріали, інфографіки, схематичні плани, нормативно-правові акти тощо)			
25.	На вебсайті провайдера оприлюднені навчально-методичні матеріали (програми підвищення кваліфікації, електронні версії підручників, навчальних			

Кабінету Міністрів України від 30 грудня 2015 року № 1187.

²⁰ Підпункти 7, 8 пункту 47 Ліцензійних умов провадження освітньої діяльності, затверджених постановою Кабінету Міністрів України від 30 грудня 2015 року № 1187.

²¹ Частина перша статті 30 Закону України «Про освіту».

²² Частина друга статті 30 Закону України «Про освіту», підпункт 9 пункту 47 Ліцензійних умов провадження освітньої діяльності, затверджених постановою Кабінету Міністрів України від 30 грудня 2015 року № 1187.



	посібників, конспекти лекцій, презентації тощо (або відповідного електронного ресурсу) ²³			
26.	Провайдер застосовує (має) розумні пристосування для надання освітніх послуг (у тому числі онлайн) учасникам професійного навчання з особливими освітніми потребами (адаптація навчальних матеріалів, індивідуальні/додаткові консультації, індивідуалізація методів навчання/процедур оцінювання, допоміжні засоби для навчання тощо)			
27.	У провайдера запроваджено супровід (підтримку), зокрема фізичний, учасників професійного навчання з особливими освітніми потребами			
28.	У провайдера сприятливий психологічний клімат між учасниками освітнього процесу			
29.	У провайдера запроваджено гнучкий графік роботи/освітнього процесу			
30.	Педагогічні і науково-педагогічні працівники, тренери, інші працівники провайдера проходять підвищення кваліфікації/навчання з питань інклюзивності, прав людини та недискримінації			
31.	У провайдера налагоджено зворотній зв'язок між учасниками професійного навчання та адміністрацією, педагогічними і науково-педагогічними працівниками, тренерами та іншими працівниками			
32.	У провайдера наявні розумні пристосування:			
	плаский вхід до будівлі;			
	підйомні механізми чи інші прилади розумного пристосування біля сходів (у разі відсутності пандусу);			
	кольорове маркування сходів, стін тощо;			
	прозорі конструкції на шляхах руху у будівлі суб'єкта надання освітніх послуг мають відповідне контрастне маркування;			
	відсутні пороги;			
	заміна місця аудиторії (з третього поверху на перший);			
	практикується зміна темпу навчання зважаючи на індивідуальні потреби учасника професійного навчання;			
	практикується надання додаткового часу під час підготовки контрольних робіт, виконання практичних завдань, проходження тестування тощо;			
	практикується надання послуг перекладу жестовою мовою			
33.	У провайдера наявні допоміжні засоби для навчання:			
	комп'ютерне обладнання;			
	мультимедійне обладнання;			
	демонстраційне обладнання;			
	обладнання слухового кабінету;			
	обладнання для осіб із сенсорними порушеннями (зі зниженим зором та для сліпих);			
	комп'ютерні програми;			
	збільшувальні та освітлювальні прилади;			

²³ Стаття 30 Закону України «Про освіту», пункти 45,46 Ліцензійних умов провадження освітньої діяльності, затверджених постановою Кабінету Міністрів України від 30 грудня 2015 року № 1187.



	меблі спеціального призначення (наприклад, висоту та розташування яких можна регулювати, можливість регулювання їх під кутом, наявність бортиків на столі з метою запобігання падіння предметів тощо)			
34.	Кількість управлінських рішень суб'єкта надання освітніх послуг щодо забезпечення інклюзивності професійного навчання, прийнятих упродовж року			
35.	Кількість/частка учасників професійного навчання, які подали заяви щодо їх потреби у інклюзивному навчанні (осіб, %)			
36.	Кількість/частка учасників професійного навчання з особливими освітніми потребами, які навчались за програмами підвищення кваліфікації за індивідуальною освітньою траєкторією (осіб, %)			
37.	Кількість/частка (від загальної кількості) педагогічних і науково-педагогічних працівників, тренерів суб'єкта надання освітніх послуг, які упродовж року пройшли навчання за програмами підвищення кваліфікації для роботи із здобувачами освіти з особливими освітніми потребами (осіб, %)			
38.	Кількість/частка (від загальної кількості) педагогічних і науково-педагогічних працівників, тренерів суб'єкта надання освітніх послуг, які упродовж року пройшли навчання для роботи із здобувачами освіти з особливими освітніми потребами у рамках самоосвіти, зокрема шляхом участі у семінарах, тренінгах, засіданнях за круглим столом, прослуховування лекцій тощо (осіб, %)			



ДОДАТОК 3

РЕКОМЕНДОВАНИЙ ПЕРЕЛІК НОРМАТИВНО-ПРАВОВИХ АКТІВ

№	Назва	Дата прийняття/ підписання/ схвалення/ затвердження	Посилання на електронний ресурс
1.	Європейська соціальна хартія (переглянута)	03 травня 1996 року	https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_062#Text
2.	Загальна декларація прав людини	10 грудня 1948 року	https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_015#Text
3.	Конвенція про подолання дискримінації в освіті	14 грудня 1960 року	https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_174#Text
4.	Конвенція про права осіб з інвалідністю	13 грудня 2006 року	https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_g71#Text
5.	Міжнародний пакт про громадянські і політичні права	16 грудня 1966 року	https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_043#Text
6.	Міжнародний пакт про економічні, соціальні і культурні права	16 грудня 1966 року	https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_042#Text
7.	Саламанська декларація про принципи, політику і практичні дії у сфері освіти людей з особливими потребами та Рамки Дій щодо освіти осіб з особливими освітніми потребами	10 червня 1994 року	https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_001-94#Text
8.	Конституція України	28 червня 1996 року № 254к/96-ВР	https://surl.li/xwbxzd
9.	Закон України «Про державні соціальні стандарти та державні соціальні гарантії»	05 жовтня 2000 року № 2017-III	https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2017-14#Text
10.	Закон України «Про державну службу»	10 грудня 2015 року № 889-VIII	https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/889-19#Text
11.	Закон України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні»	06 вересня 2012 року № 5207-VI	https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5207-17#Text
12.	Закон України «Про службу в органах місцевого самоврядування»	07 червня 2001 року № 2493-III	https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2493-14#Text
13.	Закон України «Про місцеве самоврядування в Україні»	21 травня 1997 року № 280/97-ВР	https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/280/97-%D0%B2%D1%80#Text



14.	Закон України «Про статус депутатів місцевих рад»	11 липня 2002 року № 93-IV	https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/93-15#Text
15.	Закон України «Про вищу освіту»	01 липня 2014 року № 1556-VII	https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1556-18#Text
16.	Закон України «Про освіту»	05 вересня 2017 року № 2145-VIII	https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2145-19#Text
17.	Закон України «Про основи соціальної захищеності осіб з інвалідністю в Україні»	21 березня 1991 року № 875-XII	https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/875-12#Text
18.	Закон України «Про реабілітацію осіб з інвалідністю в Україні»	06 жовтня 2005 року № 2961-IV	https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2961-15#Text
19.	Закон України «Про регулювання містобудівної діяльності»	17 лютого 2011 року № 3038-VI	https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3038-17#top
20.	Закон України «Про службу в органах місцевого самоврядування»	10 грудня 2015 року № 889-VIII 02 травня 2023 року № 3077-IX	https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2493-14#Text https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3077-20#Text
21.	Закон України «Про соціальні послуги»	17 січня 2019 року № 2671-VIII	https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2671-19#Text
22.	Закон України «Про статус депутатів місцевих рад»	11 липня 2002 року № 93-IV	https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/93-15#Text
23.	Закон України «Про міжнародні договори України»	29 червня 2004 року № 1906-IV	https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1906-15#Text
24.	Закон України «Про Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини»	23 грудня 1997 року № 776/97-ВР	https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/776/97-%D0%B2%D1%80#Text
25.	Цілі сталого розвитку України на період до 2030 року, затверджені Указом Президента України	30 вересня 2019 року № 722/2019	https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/722/2019#Text
26.	Національна стратегія із створення безбар'єрного простору в Україні на період до 2030 року, схвалена розпорядження Кабінету Міністрів України	14 квітня 2021 року № 366-р	https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/366-2021-%D1%80#Text
27.	Національна стратегія розвитку інклюзивного навчання на період до 2029 року, схвалена розпорядженням Кабінету Міністрів України	07 червня 2024 року № 527-р	https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/527-2024-%D1%80#Text



28.	Національна стратегія у сфері прав людини, затверджена Указом Президента України	24 березня 2021 року № 119/2021	https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/119/2021#Text
29.	Ліцензійні умови провадження освітньої діяльності, затверджені постановою Кабінету Міністрів України від 30 грудня 2015 року № 1187	30 грудня 2015 року № 1187	https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1187-2015-%D0%BF#Text
30.	Положення про регіональний центр підвищення кваліфікації, затверджене постановою Кабінету Міністрів України	16 грудня 2004 року № 1681	https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1681-2004-%D0%BF#Text
31.	Положення про систему професійного навчання державних службовців, голів місцевих державних адміністрацій, їх перших заступників та заступників, посадових осіб місцевого самоврядування та депутатів місцевих рад, затверджене постановою Кабінету Міністрів України	06 лютого 2019 року № 106	https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/106-2019-%D0%BF#Text
32.	Порядок організації інклюзивного навчання у закладах вищої освіти, затверджений постановою Кабінету Міністрів України	10 липня 2019 року № 635	https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/635-2019-%D0%BF#Text
33.	Порядок підвищення кваліфікації педагогічних і науково-педагогічних працівників, затверджений постановою Кабінету Міністрів України	21 серпня 2019 року № 800	https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/800-2019-%D0%BF#Text
34.	Порядок організації інклюзивного навчання у закладах вищої освіти, затвердженим постановою Кабінету Міністрів України	10 липня 2019 року № 635	https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/635-2019-%D0%BF#Text
35.	Порядок та умови звернення до освітнього омбудсмана, затверджений постановою Кабінету Міністрів України	06 червня 2018 року № 491	https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/491-2018-%D0%BF#Text
36.	Порядок організації підвищення кваліфікації державних службовців, голів місцевих державних адміністрацій, їх перших заступників та заступників, посадових осіб місцевого самоврядування та депутатів місцевих рад, затверджений наказом Національного агентства України з питань державної служби	26 листопада 2019 року № 211-19 (zareestr. в Міністерстві юстиції України 02 січня 2020 року за № 5/34288)	https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0005-20#Text
37.	Загальні правила етичної поведінки державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування,	05 серпня 2016 року № 158 (у редакції наказу НАДС від 28 квітня	https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1203-16#Text



	затверджені наказом Національного агентства України з питань державної служби	2021 року № 72-21) (zareestr. v Ministerstvi yustitsii Ukrainy 31 serpnia 2016 roku za № 1203/29333)	
38.	Методичні рекомендації з питань формування безбар'єрності на робочому місці в державних органах, затверджені наказом Національного агентства України з питань державної служби	31 березня 2024 року № 51-23	surl.li/ouqgmc
39.	Методичні рекомендації щодо організації інклюзивного навчання суб'єктами надання освітніх послуг у сфері професійного навчання державних службовців, голів місцевих державних адміністрацій, їх перших заступників та заступників, посадових осіб місцевого самоврядування та депутатів місцевих рад, затверджені наказом Національного агентства України з питань державної служби	01 жовтня 2024 року № 138-24	http://surl.li/qdyplw
40.	Методичні рекомендації щодо забезпечення доступності будівель, приміщень та іншої інфраструктури закладів освіти для маломобільних груп населення, затверджені Наказом Міністерства розвитку громад та територій України	22 листопада 2024 року № 1388	https://mon.gov.ua/static-objects/mon/sites/1/news/2024/12/16/meto-rekomend-shchodo-zabezp-dostupnosti-16-12-2024.pdf
41.	Положення про Вищу школу публічного управління, затверджене Наказом Національного агентства України з питань державної служби	21 лютого 2019 року № 29-19 (у редакції наказу НАДС від 29 березня 2023 року № 44-23)	https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0044859-23#top
42.	Стратегія розвитку системи професійного навчання державних службовців, голів місцевих держадміністрацій, їх перших заступників та 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, їх перших заступників та заступників, посадових осіб місцевого самоврядування, депутатів місцевих рад при	рішення від 22 серпня 2023 року	https://surl.li/aoukvt



	Національному агентстві України з питань державної служби		
43.	Державні будівельні норми В.2.2-40:2018 «Будинки і споруди. Інклюзивність будівель і споруд. Основні положення», затверджені наказом Міністерства регіонального розвитку, будівництва та житлово-комунального господарства України	30 листопада 2018 року № 327 (зі змінами)	
44.	Державні будівельні норми В.2.2-3:2018 «Будинки і споруди. Заклади освіти», затверджені наказом Міністерства регіонального розвитку, будівництва та житлово-комунального господарства України	25 квітня 2018 року № 106 (зі змінами)	
45.	Положення/Статути та інші внутрішні нормативні акти провайдерів		вебсайти провайдерів https://pdp.nacs.gov.ua/providers



ПРИКЛАДИ ВІДКРИТИХ РЕСУРСІВ ДЛЯ ПІДВИЩЕННЯ ОБІЗНАНОСТІ ЩОДО БЕЗБАР'ЄРНОСТІ ТА ІНКЛЮЗИВНОСТІ

I. ПОРТАЛ УПРАВЛІННЯ ЗНАННЯМИ

surli.cc/mueezy, <https://pdp.nacs.gov.ua/providers>

Загальні короткострокові програми підвищення кваліфікації

1. Адаптація та реінтеграція ветеранів та ветеранок до роботи на публічній службі і цивільного життя (2024 р.) – Вища школа публічного управління;
2. Актуальні питання забезпечення прав та інтересів осіб з інвалідністю (2024 р.) – Державний заклад післядипломної освіти «Тернопільський регіональний центр підвищення кваліфікації»;
3. Безбар'єрна взаємодія державних службовців з особами з інвалідністю (2024 р.) – Товариство з обмеженою відповідальністю «Академія професійного розвитку»;
4. Безбар'єрний простір в Україні (2023 р.) – Житомирський регіональний центр підвищення кваліфікації;
5. Безбар'єрність під час формування та реалізації політики (2025 р.) – Вища школа публічного управління;
6. Вивчення положень Конвенції про права осіб з інвалідністю (2024 р.) – Черкаський регіональний центр підвищення кваліфікації;
7. Гендерний мейнстримінг та інклюзія у відновленні (2024 р.) – Полтавський регіональний центр підвищення кваліфікації;
8. Доступність та якість послуг у сфері освіти (2023 р.) – Вища школа публічного управління (Українська школа урядування);
9. Дотримання прав людини та протидія дискримінації (2023 р.) – Громадська організація «Міжнародна фундація науковців та освітян»;
10. Дотримання прав людини та протидія дискримінації (2023 р.) – Івано-Франківський регіональний центр підвищення кваліфікації;
11. Дотримання прав людини та протидія дискримінації (2023 р.) – Маріупольський державний університет;
12. Дотримання прав людини та протидія дискримінації (2025 р.) – Товариство з обмеженою відповідальністю «Дніпровський центр професійної підготовки»;
13. Дотримання прав та інтересів осіб з інвалідністю (2023 р.) – Харківський національний університет імені В.Н. Каразіна;
14. Забезпечення прав і свобод людини, протидія дискримінації (2025 р.) – Західноукраїнський національний університет;
15. Забезпечення прав і свобод людини, протидія дискримінації, зокрема за етнічною ознакою (2025 р.) – Товариство з обмеженою відповідальністю «ЦПК ГРУП»;
16. Забезпечення прав осіб з інвалідністю в органах державної влади та місцевого самоврядування (2024 р.) – Сумський національний аграрний



університет;

17. Забезпечення прав та інтересів осіб з інвалідністю (2025 р.) – Полтавський регіональний центр підвищення кваліфікації;

18. Забезпечення прав та інтересів осіб з інвалідністю. Впровадження міжнародних стандартів (2025 р.) – Вінницький регіональний центр підвищення кваліфікації;

19. Забезпечення рівних прав та можливостей жінок та чоловіків в Україні (гендерна рівність) (2025 р.) – Харківський національний університет імені В. Н. Каразіна;

20. Захист прав осіб з інвалідністю (2024 р.) – Житомирський регіональний центр підвищення кваліфікації;

21. Захист прав осіб з інвалідністю у рамках реалізації Національної стратегії зі створення безбар'єрного простору в Україні (2023 р.) – Івано-Франківський регіональний центр підвищення кваліфікації;

22. Захист прав та інтересів осіб з інвалідністю (2023 р.) – Волинський регіональний центр підвищення кваліфікації;

23. Інклюзивне спілкування. Українська жестова мова (2025 р.) – Миколаївський регіональний центр підвищення кваліфікації;

24. Інклюзивний підхід у публічному управлінні: забезпечення прав осіб з інвалідністю (2025 р.) – Товариство з обмеженою відповідальністю «Дніпровський центр професійної підготовки»;

25. Конвенції про права осіб з інвалідністю, питання універсального дизайну і доступності тощо) (2024 р.) – Сумський державний університет;

26. Організація безпечного інклюзивного освітнього середовища (2025 р.) – Миколаївський регіональний центр підвищення кваліфікації;

27. Права і свободи людини і громадянина в умовах воєнного стану (2024 р.) – Полтавський регіональний центр підвищення кваліфікації;

28. Права людини для публічних службовців (2024 р.) – Вища школа публічного управління;

29. Права та інтереси осіб з інвалідністю (2024 р.) – Державний університет «Житомирська політехніка»;

30. Пріоритети держави в забезпеченні прав осіб з інвалідністю (2024 р.) – Регіональний центр підвищення кваліфікації Кіровоградської області;

31. Соціальна інклюзія та створення безбар'єрного простору (2025 р.) – Запорізький регіональний центр підвищення кваліфікації;

32. Створення безбар'єрного простору: актуальні питання (2025 р.) – Хмельницький регіональний центр підвищення кваліфікації;

33. Створення безбар'єрного простору: актуальні питання (2025 р.) – Черкаський регіональний центр підвищення кваліфікації;

34. Супровід незрячої людини в установах та організаціях сфери обслуговування (2024 р.) – Товариство з обмеженою відповідальністю «Академія професійного розвитку»;

35. Формування професійних компетентностей з питань дотримання прав людини та протидії дискримінації (2025 р.) – Сумський регіональний центр підвищення кваліфікації та ін.



II. ДІЯ.ОСВІТА

Освітні серіали

1. Гендерна рівність та соціальна інклюзія в комунікаціях. URL: <https://osvita.diia.gov.ua/courses/gender-equality-and-social-inclusion-in-communication>;
2. Держава без бар'єрів (що таке безбар'єрність та як вона працює на публічній службі). URL: <https://osvita.diia.gov.ua/courses/barrier-free-government>;
3. Безбар'єрна грамотність (з якими бар'єрами стикаються люди з інвалідністю та як стереотипи заважають зробити світ інклюзивним). URL: <https://osvita.diia.gov.ua/courses/barrier-free-literacy>;
4. Інклюзивний вебдизайн (інструменти, які зроблять вебдизайн доступним для людей із порушеннями зору (і не тільки). URL: <https://osvita.diia.gov.ua/courses/inkluzivnij-vebdizajn>;
5. Кризові комунікації (як знаходити спільну мову з людьми, які вибухають гнівом, зберігаючи спокій та рівноваженість). URL: <https://osvita.diia.gov.ua/courses/crisis-communications>.

Подкасти

1. Цифрові можливості для людей з інвалідністю (доступність для всіх: інструменти для поліпшення якості життя людей з інвалідністю). URL: <https://osvita.diia.gov.ua/podcasts/cifrovi-mozlivosti-dla-ludej-z-invalidnistu>.

III. ОСВІТНЯ ОНЛАЙН-ПЛАТФОРМА ЗРОЗУМІЛО!

1. Інклюзивна гуманітарна допомога. URL: <https://courses.zrozumilo.in.ua/courses/course-v1:eef+EEF-059+Feb2025/about>

IV. ЛІТЕРАТУРА, КОРИСНІ МАТЕРІАЛИ ТА РЕСУРСИ

1. Азін В., Байда Л., Госс Н., Ждан П., Сухініна І., Флетчер А. Нічого для нас без нас: Посібник з інклюзивного прийняття рішень для державних органів. Київ: Ленвіт. 2015. 102 с. URL: https://www.britishcouncil.org.ua/sites/default/files/toolkit_pm_ukr.pdf.
2. Державна служба статистики України: статистична інформація. URL: <https://www.ukrstat.gov.ua/>.
3. Єдина державна електронна база з питань освіти: реєстр суб'єктів освітньої діяльності (заклади вищої освіти). URL: <https://registry.edbo.gov.ua/>.
4. Звіт про організацію інклюзивного навчання державних службовців, голів місцевих державних адміністрацій, їх перших заступників та заступників, посадових осіб місцевого самоврядування та депутатів місцевих рад у 2023-І півріччі 2024 рр. URL: <http://surl.li/bslr1a>.
5. Звіт про проведення зовнішнього моніторингу якості підвищення кваліфікації навчання державних службовців, голів місцевих державних адміністрацій, їх перших заступників та заступників, посадових осіб місцевого самоврядування та депутатів місцевих рад (2021-2023 рр.). URL: <https://surl.lu/lphudd>.
6. Порошенко М. А. Інклюзивна освіта: навчальний посібник. Київ: ТОВ



«Агентство «Україна». 2019. 300 с. URL: <https://mon.gov.ua/static-objects/mon/sites/1/inkluzyvne-navchannya/posibniki/inklyuziyavnz.pdf>

7. Інформаційно-аналітична система «Працевлаштування осіб з інвалідністю в Україні». URL: <https://pwd.employers.org.ua/ua/analytics>.

8. Короткий посібник з цифрової доступності Дмитро Попов Київ – 2023. URL: https://www.undp.org/sites/g/files/zskgke326/files/2023-06/korotkiy_posibnik_z_cifrovoi_dostupnosti_-_ukr.pdf.

9. Міністерство соціальної політики України: особам та дітям з інвалідністю та їх представникам. URL: <https://www.msp.gov.ua/otrymuvacham-soc-pidtrymky/osobam-ta-dityam-z-invalidnistyu>.

10. Національне агентство України з питань державної служби: професійне навчання. URL: <https://nads.gov.ua/diyalnist/profesijne-navchannya>.

11. Портал управління знаннями. URL: <https://pdp.nacs.gov.ua/>.

12. Посібник із запобігання та протидії дискримінації для державних службовців, посадових осіб органів місцевого самоврядування й надавачів адміністративних послуг. 2024. URL: <https://ombudsman.gov.ua/storage/app/media/uploaded-files/guide-to-preventing-discrimination19082024-1.pdf>.

13. Типові рішення щодо використання кольорів та дизайну оформлення комунікації в рамках реалізації Національної стратегії із створення безбар'єрного простору в Україні на період до 2030 року.

14. Універсальний дизайн: практичні поради для кожного. URL: https://ud.org.ua/images/news/UniDesign_Web.pdf.