

Міністерство освіти і науки України  
Бердянський державний педагогічний університет

Науково-методичні рекомендації для менеджменту  
українських ЗВО, допоміжного персоналу та науково-  
педагогічних працівників щодо створення та розбудови  
доступного та ефективного дизайну інклюзивного освітнього  
середовища в ЗВО

Запоріжжя, 2024 рік

## **Рецензенти:**

ФЕРТ Ольга – доктор пед. наук, професор Львівського національного університету імені Івана Франка, науковий співробітник (Ганноверський університет імені Лейбніца).

ЛИНДІНА Євгенія – доцент кафедри прикладної психології та логопедії Бердянського державного педагогічного університету, кандидат педагогічних наук, доцент

Рекомендовано до друку  
вченою радою Бердянського державного педагогічного університету  
(протокол № 4 від 07.11.2024 року)

Нестеренко М. Науково-методичні рекомендації для менеджменту українських ЗВО, допоміжного персоналу та науково-педагогічних працівників щодо створення та розбудови доступного та ефективного дизайну інклюзивного освітнього середовища в закладі вищої освіти / Марина Нестеренко, Наталя Цибуляк, Ганна Мицик, Ганна Лопатіна, Анастасія Попова / за заг. ред. проф. Ольги Гуренко. – Запоріжжя: БДПУ, 2024, 27 с.

©БДПУ, 2024 рік

©Нестеренко

## ПЕРЕДНЄ СЛОВО, АБО НАВІЩО НАМ ЦЕ ПОТРІБНО?

Створення інклюзивного освітнього середовища в ЗВО має важливе значення для сприяння поширенню в українському суспільстві цінностей справедливості та багатоманітності. Коли ми бачимо, що люди з-поміж вразливих категорій здобувають вищу освіту, працевлаштовуються та стають успішними попри все, то руйнується міф про те, що хтось може бути обмежений у своїй самореалізації певними умовами чи особливостями. Це робить суспільство більш об'єктивним і толерантним, відкритим і справедливим. Особистість оцінюють за її бажаннями, вчинками, здібностями та потенціалом, а не за упередженими поглядами, або не оцінюють взагалі, а просто приймають і цінують. Відтак, важливо піклуватися про те, щоб заклади вищої освіти забезпечували комфортні для самореалізації інклюзивні простори, в яких може знайти підтримку кожен здобувач.

Кожна категорія працівників ЗВО відіграє унікальну та важливу роль у створенні та підтримці інклюзивного освітнього середовища, оскільки доповнює діяльність інших. **Менеджмент** визначає загальну стратегію, **науково-педагогічний персонал** впроваджує її в освітньому процесі, а **допоміжний персонал** допомагає робити його комфортним для усіх сторін. Без взаємодії та координації жоден із цих елементів сам по собі не може забезпечити функціонування інклюзивного освітнього середовища. Тільки системний підхід, у якому кожен працівник розуміє своє призначення та відповідально виконує свої обов'язки відповідно до розробленого плану, буде дієвим.

Не останню роль у цьому процесі відіграє і ступінь злагодженості комунікації між усіма підструктурами ЗВО. Без цього неможливо швидко реагувати на виклики, пов'язані з дизайном інклюзивного освітнього середовища, коригувати дії на основі реальних потреб здобувачів і досягати загальних цілей інклюзивності.

Нашої особливої уваги в контексті дизайну інклюзивного освітнього середовища потребують:

- особи з інвалідністю;
- особи з порушеннями психофізичного розвитку;
- особи, що представляють етнічні меншини;
- особи з низьким соціально-економічним статусом;
- особи з невідповідним статевим розвитком (трансгендер, небінарні та інші);
- особи, які мали досвід участі у військових конфліктах або стали жертвами насильства;
- особи, які пережили травматичні події або катастрофи;

- мігранти та біженці;
- особи з різних географічних регіонів (наприклад, сільська молодь);
- особи, які належать до сексуальних меншин (LGBTQ+);
- особи похилого віку, які прагнуть продовжити освіту;
- особи, які відновлюють свою освіту після тривалої перерви/перекваліфікуються або без попередньої освіти;
- особи з-поміж незахищених груп (незначна або відсутня підтримка з боку сім'ї, сироти, часта зміна закладів освіти, психічне здоров'я, вагітність, нестача часу на навчання через необхідність заробляти на життя, працюючи або доглядаючи за кимось).

Основна мета цієї публікації — показати як покроково можна створити інклюзивний освітній простір ЗВО, в якому б задовольнялися універсальні та були враховані особливі потреби всіх здобувачів вищої освіти. Охоплюючи широкий спектр питань від стратегічних змін до підтримки процесу на місцях, ми прагнули продемонструвати, як можна реалізувати інклюзивну культуру, інклюзивну політику та інклюзивну практику. Розбудова такого середовища потребує зусиль від усіх учасників освітнього процесу, і ці методичні рекомендації допоможуть знайти ефективні шляхи досягнення означеної мети.

# МЕНЕДЖМЕНТ ЗАКЛАДУ ВИЩОЇ ОСВІТИ

Менеджмент ЗВО забезпечує загальне бачення, стратегічне керівництво та створює надійну основу для дизайну якісного інклюзивного освітнього середовища шляхом розробки та впровадження інклюзивних політик. Керівники ЗВО та їх команди відповідають за затвердження відповідних інституційних норм, пошук ресурсів для удосконалення інфраструктури, необхідної для реалізації інклюзивних практик, а також координацію дій усіх залучених до цього процесу підрозділів.

*Рішення менеджменту формують основу для реальних змін у закладі. Без ініціативи та системних цілеспрямованих дій з боку менеджменту ЗВО інклюзивні практики залишаються на рівні ідей окремих співробітників.*

Роль менеджменту ЗВО полягає в:

- **розробці та впровадженні стратегічних політик**, які забезпечать дію принципів багатоманітності, інклюзії та рівності в усіх аспектах діяльності ЗВО, зокрема в навчальних програмах, кадрових рішеннях, управлінських процесах тощо;
- **забезпеченні фізичної, інформаційної й організаційної доступності, а також безпечності освітніх послуг**;
- **залученні ресурсів і партнерів** (державні установи, громадські організації, міжнародні фонди та ін.) для вивчення та імплементації кращого досвіду організації інклюзивного освітнього процесу в ЗВО;
- **координації діяльності** усіх підрозділів та зовнішніх стейкхолдерів, залучених до створення інклюзивного освітнього середовища та роботи спеціального навчально-реабілітаційного підрозділу або групи психолого-педагогічного супроводу для забезпечення підтримки всіх учасників освітнього процесу;
- **здійсненні регулярного моніторингу та оцінки ефективності** інклюзивності освітнього середовища.

*З яких кроків розпочати дизайн інклюзивного освітнього середовища в ЗВО?* Для створення комфортного, безпечного, безбар'єрного, дружнього інклюзивного освітнього середовища закладу вищої освіти, в якому враховуються потреби всіх учасників освітнього процесу, менеджменту ЗВО важливо здійснити наступні кроки.

## 1. Провести SWOT-аналіз поточного стану інклюзії в ЗВО.

Перш ніж розробляти та просувати в ЗВО інклюзивну політику, надзвичайно важливо оцінити поточний ландшафт і визначити можливі перешкоди. Вони можуть бути фізичними, як-от недоступність приміщень для маломобільних категорій здобувачів, або системними, як, наприклад, неадаптовані навчальні програми, нерозроблені політики чи некомпетентний персонал. Докладне розуміння проблем — важливий крок для оптимального використання ресурсів для їх розв'язання.

**SWOT-аналіз** – це метод оцінки освітнього середовища закладу для визначення його сильних і слабких сторін, можливостей та загроз у контексті реалізації інклюзивної освіти. Цінність SWOT-аналізу<sup>1</sup> полягає в тому, що він дозволяє ретельно оцінити не тільки слабкі, а й сильні сторони проблеми, можливості та загрози, що впливають на забезпечення інклюзивності освітнього середовища. Орієнтиром для такого аналізу можуть бути Ключові індикатори інклюзивного освітнього середовища в закладі вищої освіти<sup>2</sup>.

Компоненти SWOT-аналізу для дизайну інклюзивного освітнього середовища ЗВО:

1. **Сильні сторони (Strengths)**. Які є наявні ресурси та вже впроваджені ініціативи, що відповідають принципам інклюзії?
2. **Слабкі сторони (Weaknesses)**. Які внутрішні обмеження або проблеми заважають розбудові інклюзивного освітнього середовища?
3. **Можливості (Opportunities)**. Які зовнішні чинники можуть допомогти в цьому?
4. **Загрози (Threats)**. Які зовнішні чинники можуть створювати бар'єри для інклюзії?

---

<sup>1</sup> Sarsby, A. (2012). A useful guide to SWOT analysis. Pansophix. URL: <https://www.cii.co.uk/media/6158020/a-useful-guide-to-swot-analysis.pdf>

<sup>2</sup> Цибуляк Н. Ключові індикатори інклюзивного освітнього середовища в закладі вищої освіти / Наталя Цибуляк, Ганна Мищик, Ганна Лопатіна, Анастасія Попова, Марина Нестеренко / за заг. ред. проф. Ольги Гуренко. Запоріжжя : БДПУ, 2024. 39 с.

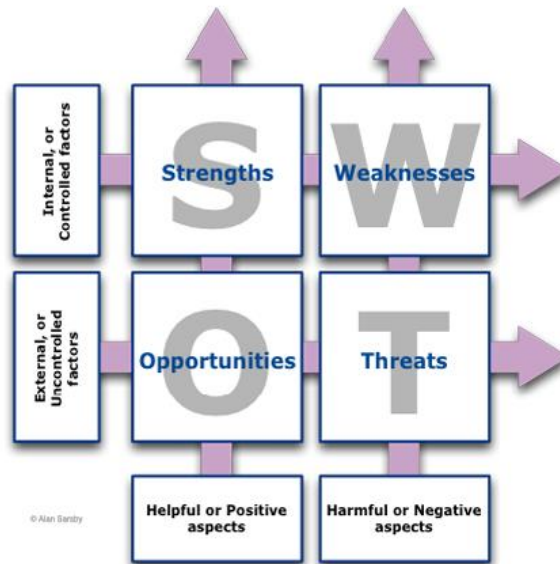


Рис. 1. Матриця SWOT-аналізу (за А. Sarsby)

Для повноти результатів варто провести доволі масштабне дослідження, щоб зрозуміти можливі ризики та недоліки. А виявлені при цьому сильні сторони стануть основою для розробки стратегії впровадження інклюзивних практик.

## 2. Створити спеціальний навчально-реабілітаційний підрозділ або групу психолого-педагогічного супроводу.

Для сприяння успішній адаптації, інтеграції та професійному розвитку всіх учасників освітнього процесу через впровадження інклюзивних культури, політик та практик необхідно створити відповідну підструктуру ЗВО, яка б забезпечувала системність зазначених дій.

Менеджменту, виходячи з наявних ресурсів, слід:

1. Визначити та юридично **зафіксувати структуру підрозділу**.
2. **Організувати функціональну команду**, яка буде пропонувати, координувати та реалізовувати інклюзивні ініціативи в ЗВО.
3. За необхідності **залучити додаткових фахівців** (психологів, соціальних працівників тощо), які можуть надавати консультативну підтримку учасникам освітнього процесу.
4. **Затвердити план роботи спеціального навчально-реабілітаційного підрозділу або групи психолого-педагогічного супроводу**.

## 3. Розробити та впровадити інклюзивні політики ЗВО

Розробка інклюзивної політики, яка відображатиме цінності інклюзивної освіти, є ключовим кроком. У ній мають бути чітко

сформульовані зобов'язання ЗВО щодо забезпечення інклюзивності освітнього процесу та окреслено конкретні заходи для підтримки академічної спільноти.

Офіційно інклюзивна політика має бути зафіксована в наступних нормативно-правових документах ЗВО:

1. *Стратегічний план розвитку*, в якому відображено загальну місію та цілі ЗВО, а також ключові напрями діяльності. Відповідно, до цього до документа слід включити вектор інклюзивного розвитку освітнього середовища, зазначити основні принципи інклюзивності та план їхнього впровадження.

2. *Положення про організацію освітнього процесу*. В ньому обов'язково необхідно окреслити механізми регулювання доступності освітніх послуг та особливості адаптації навчальних матеріалів і методик викладання для здобувачів з-поміж вразливих категорій.

3. *Положення про рівні можливості та інклюзивність*. Цей документ може бути затверджений окремо від усіх інших і охоплювати питання, пов'язані виключно з політикою безбар'єрності, недискримінації та підтримки здобувачів з особливими потребами. Він повинен містити правила та процедури, що забезпечують рівні можливості, сприяють психологічному добробуту, соціальній інтеграції та професійному зростанню усіх учасників освітнього процесу.

4. *Етичний кодекс* стає все більш поширеним у провідних українських університетах, які є флагманами просування цінностей академічної доброчесності та інклюзивності. В етичному кодексі мають бути формалізовані етичні стандарти й орієнтири для поведінки всіх учасників освітнього процесу з акцентом на інклюзивність і недопущення дискримінації.

5. *Посадові інструкції для персоналу*. Інструкції для викладачів і допоміжного персоналу також повинні включати конкретні обов'язки щодо підтримки інклюзії в ЗВО та особливостей роботи з різними категоріями здобувачів. Наприклад, це може стосуватися кваліфікаційних вимог, стажувань, неформальної освіти та інших активностей, які забезпечать опановування персоналом інклюзивних практик і стратегій підтримки здобувачів з-поміж вразливих категорій.

6. *Положення про студентське самоврядування*. Оскільки студентське самоврядування відіграє важливу роль у підтримці інклюзії (передусім, як орган контролю), у відповідних документах має бути зазначено способи залучення здобувачів з-поміж вразливих категорій до різноманітних активностей, визначено механізм захисту їхніх прав.

Таке юридичне включення принципів багатоманітності, рівності та інклюзії в усі аспекти діяльності ЗВО сприятиме створенню повноцінного інклюзивного освітнього середовища, де кожен здобувач і співробітник буде відчувати себе цінним членом академічної спільноти. Це важливий



крок не тільки для того, щоб відповідати світовим стандартам, а й для того, щоб формувати культуру рівності та взаємоповаги, оскільки саме це є основою для стійкого розвитку ЗВО в майбутньому, зростання його іміджу. Забезпечення системності та комплексного підходу до інклюзії є необхідною умовою для досягнення стратегічних цілей, спрямованих на підвищення якості освітніх послуг, залучення різноманітного контингенту здобувачів і підтримку їхнього професійного й особистісного зростання.

#### **4. Забезпечити фізичну та інформаційну доступність освітнього процесу.**

Підвищення доступності є ключовим компонентом проактивного підходу до дизайну інклюзивного середовища. Позитивне освітнє середовище допомагає персоналу та здобувачам реалізувати свій потенціал. Зазвичай, в першу чергу, вирішується питання фізичної доступності до об'єктів кампусу ЗВО — облаштування пандусів, ліфтів, ресурсних кімнат, вбиралень для здобувачів з обмеженими можливостями пересування. Однак, принцип універсального дизайну для навчання<sup>3</sup> передбачає ще й загальну гнучкість освітнього процесу. Це можуть бути малокомплектні групи чи безкоштовні індивідуальні заняття для студентів з певного соціально-економічного середовища.

Менеджмент ЗВО має забезпечити також доступність навчальних матеріалів в різних форматах, таких як шрифт Брайля чи аудіозапис, а також гарантувати, що ІТ-інфраструктура університету сумісна з допоміжними технологіями та адаптована для здобувачів з особливими потребами. Обов'язковим також є використання альтернативних підходів у оцінюванні. Головний критерій — доступність.

Доступний вебсайт є “вітриною” всіх сучасних установ. Це місце, де майбутні здобувачі вищої освіти з-поміж вразливих категорій можуть дізнатися не тільки загальну офіційну інформацію, а й ознайомитися з інклюзивною культурою та політикою ЗВО. Якщо вебсайт містить відповідну інформацію та інструменти доступності за стандартом WCAG, то це стане значною перевагою.

Крім того, слід потурбуватися про справедливий доступ різних категорій здобувачів до всіх спеціальностей. Це передбачає активне заохочення та підтримку груп, які традиційно маргіналізовані в певних дисциплінах, наприклад — жінки в STEM. Стратегії розв'язання такої проблеми можуть бути різними: починаючи зі створення груп підтримки на рівні студентів до зміни механізмів набору на основі квот.

---

<sup>3</sup> Burgstahler, S. (2015). Universal Design in Higher Education: From Principles to Practice. Harvard Education Press. URL: [https://www.washington.edu/doi/sites/default/files/atoms/files/Universal%20Design%20in%20Higher%20Education\\_Promising%20Practices\\_0.pdf](https://www.washington.edu/doi/sites/default/files/atoms/files/Universal%20Design%20in%20Higher%20Education_Promising%20Practices_0.pdf)

Обмежені ресурси та недостатнє фінансування можуть перешкоджати розбудові інклюзивного освітнього середовища. Щоб подолати цю проблему, менеджмент ЗВО має бути дієздатним до пошуку зовнішнього фінансування та налагодження партнерства, а саме — додаткові ресурси (фінансові та людські) можна отримати виконуючи грантові заявки та співпрацюючи з громадськими організаціями. Крім того, частково може допомогти перерозподіл наявного бюджету ЗВО та визначення пріоритетності дизайну інклюзивного середовища серед інших ініціатив.

## **5. Організувати підвищення кваліфікації персоналу щодо інклюзивних практик**

Професійний розвиток науково-педагогічного та допоміжного персоналу з питань інклюзивної освіти є дуже важливими. Надання консультативної підтримки та ресурсів допомагає педагогам бути в курсі найкращих практик і нових тенденцій.

Утім, поширеною проблемою у дизайні інклюзивного освітнього середовища є опір персоналу змінам. Дехто може вагатися щодо доцільності впровадження нових методів або мати упереджене ставлення до певних категорій здобувачів. Щоб розв'язати цю проблему, менеджменту ЗВО слід підготувати персонал до роботи в інклюзивному середовищі: організувати проведення тренінгів, семінарів і майстер-класів з питань інклюзивного викладання, використання асистивних технологій, специфіки міжособистісної взаємодії з особами з-поміж вразливих категорій. Вагоме значення має психологічна підтримка колективу, якому потрібно чітко бачити переваги інклюзивного освітнього середовища та усвідомлювати його позитивний вплив. Це можна забезпечити шляхом організації зустрічей з представниками ЗВО, які мають певну історію успіху в дизайні інклюзивного освітнього середовища.

## **6. Запровадити практику розробки індивідуальних навчальних планів для різних категорій здобувачів вищої освіти.**

Після розробки та затвердження механізму індивідуалізації освітнього процесу для здобувачів з особливими освітніми потребами в юридичній площині (див. п. 3), менеджменту ЗВО через відповідні відділи (виховний, навчальний, спеціальний навчально-реабілітаційний підрозділ та/або група психолого-педагогічного супроводу та ін.) слід ініціювати та забезпечити:

1. Визначення категорій здобувачів (чи конкретних осіб з їх числа), для яких потрібно розробити індивідуальний навчальний план.
2. Проведення опитування, консультацій з науково-педагогічним, допоміжним персоналом і здобувачами, щоб конкретизувати ключові пріоритети для кожної категорії.

3. Розробку індивідуальних навчальних планів, що враховують потреби та можливості здобувачів.

4. Фактичну адаптацію освітнього процесу під індивідуальні потреби здобувачів, що враховувало б їхній темп і комфортні методи навчання.

5. Координацію, регулярний моніторинг і коригування дій.

6. Ресурсну підтримку (технологічні засоби, доступ до асистивних технологій, консультаційні послуги, доступні навчальні матеріали, фінансова винагорода).

## **7. Сприяти формуванню інклюзивної культури в ЗВО**

Інклюзивна культура стимулює співпрацю та підтримує цінності, що дозволяють кожному учаснику освітнього процесу ЗВО почуватися повноправним та цінним членом академічної спільноти, де кожна людина може розвиватися та робити власний внесок, незалежно від своїх особливостей або відмінностей. Для цього менеджменту ЗВО необхідно:

1. **Формувати інклюзивний світогляд серед усіх учасників освітнього процесу**, а саме транслювати їм інклюзивну філософію ЗВО. Формально ця ініціатива може бути регламентована Етичним кодексом (див. п. 3), а от номінально досягти цього можливо, наприклад, через підвищення різноманітності та справедливості безпосередньо серед науково-педагогічного складу. В цьому контексті варто залучати, утримувати та просувати викладачів із недостатньо представлених і маргіналізованих груп, таких як ветерани війни, расові та етнічні меншини, ЛГБТ+ особи та люди з обмеженими можливостями.

2. **Організувати інформаційно-просвітницькі кампанії в ЗВО**, що сприяють толерантному ставленню до осіб з-поміж вразливих категорій (тренінги, виховні заходи, інфографіки, інклюзивні кампанії в соціальних мережах та ін.).

3. **Підтримувати інклюзивну мову у всіх комунікаціях ЗВО**. Це передбачає використання гендерно-нейтральних термінів, уникнення стереотипів у мовленні та офіційних повідомленнях, коректне звернення до осіб з-поміж вразливих категорій і включення формулювань, які підтримують різні культурні й особистісні особливості здобувачів і співробітників.

4. **Заохочувати відповідні студентські ініціативи**, що дозволить їм брати активну роль у просуванні інклюзивної культури (клуби, конкурси, грантові заявки, заходи для громади тощо).

Отже, важливою є не лише декларація цінностей, а й їх реальне втілення у повсякденних процесах ЗВО, що сприяє підтримці різноманітності та врахуванню потреб всіх членів академічної спільноти.

## **8. Забезпечити системний моніторинг та оцінку ефективності впровадження інклюзивних практик**

Таким чином менеджмент може визначити наскільки добре ЗВО відповідає потребам усіх здобувачів і виявити можливі проблеми або недоліки, що потребують втручання. Регулярний моніторинг допомагає адаптувати інклюзивні практики та ефективніше використовувати ресурси для підтримки інклюзії.

Формами зворотного зв'язку з учасниками освітнього процесу, на яких базується моніторинг, можуть бути анкетування, фокус-групи й аналіз окремих критеріїв та їх показників. Опрацювання відгуків від здобувачів, їхніх батьків і персоналу допомагає переконатися, що докладені зусилля відповідають потребам, і дозволяє постійно вдосконалюватися.

Здійснювати такий моніторинг може спеціальний навчально-реабілітаційний підрозділ та/або група психолого-педагогічного супроводу (див. п. 2).

## **9. Створити можливості для соціальної та психологічної підтримки здобувачів і персоналу**

Підтримка психоемоційного стану здобувачів і персоналу сприяє їхній кращій адаптації й успіхам у навчанні та професійній самореалізації, особливо коли мова йде про розбудову інклюзивного середовища, що потребує значних особистих ресурсів.

Для цього менеджмент ЗВО може:

1. Створити ресурсні кімнати для відпочинку.
2. Організувати індивідуальні та групові сесії з психологами для здобувачів і персоналу.
3. Налагодити волонтерську підтримку для здобувачів з-поміж вразливих категорій.
4. Забезпечити визнання та винагороду для персоналу, який бере активну участь у розбудові інклюзивного середовища.

**НАУКОВО-ПЕДАГОГІЧНІ ПРАЦІВНИКИ ЗАКЛАДУ  
ВИЩОЇ ОСВІТИ**

Не менш важливо не тільки розуміти та планувати інклюзивну освіту, але й щоденно реалізовувати її на практиці в конкретних умовах. Саме науково-педагогічні працівники ЗВО здійснюють цю частину роботи в процесі розбудови інклюзивного освітнього середовища.

Викладачі безпосередньо працюють зі здобувачами, тому їхнє головне завдання — **адаптація освітнього процесу** на основі універсальних і особливих потреб останніх. Саме викладачі забезпечують доступність навчальних матеріалів і дієвість методів для всіх.

*Без активної підтримки науково-педагогічного персоналу інклюзивні політики залишаються лише на папері.*

Роль науково-педагогічних працівників ЗВО полягає в:

- **забезпеченні індивідуального підходу до навчання здобувачів з-поміж вразливих категорій**, особливо тих, хто потребує врахування їхніх специфічних особливостей;
- **підтримці інклюзивних ініціатив менеджменту ЗВО** під час реалізації освітнього процесу;
- **співпраці з іншими підрозділами й органами студентського самоврядування** для розвитку інклюзивної мережі впливів, що допомагає забезпечити всебічну підтримку студентів (навчально-організаційну, психолого-педагогічну та соціально-реабілітаційну);
- **моніторингу та зворотному зв'язку**, як ключова ланка, яка найбільше взаємодіє безпосередньо зі здобувачами, застосовує інклюзивні практики та першою оцінює їх ефективність.

*На що потрібно звернути увагу науково-педагогічним працівникам, залученим до розбудови інклюзивного освітнього середовища ЗВО?*

## **1. Ознайомитися з інклюзивною політикою ЗВО та опанувати інклюзивні практики**

Для підвищення обізнаності та підготовки до роботи в інклюзивному освітньому середовищі викладачам важливо попередньо пройти відповідне навчання або підвищення кваліфікації. Це допоможе прийняти факт, що «особливості» студента слід розглядати як елементи різноманітності, а не як проблему, а також навчитися застосовувати в роботі принципи універсального дизайну для навчання.

Подальший порядок дій може бути таким:

1. **Вивчення індивідуальної освітньої програми здобувача**, якщо така створена з огляду на його/її спеціальні потреби.

2. **Підбір і застосування різноманітних методів навчання**, щоб кожен здобувач мав можливість навчатися так, як йому/їй найкраще підходить.

3. **Планування стратегії дій у критичних ситуаціях** (за потреби), щоб підготуватися до випадків, коли здобувачі демонструватимуть девіантну/деструктивну поведінку.

4. **Враховування ключових аспектів у роботі зі здобувачами з-поміж вразливих категорій** для забезпечення інклюзивного освітнього середовища:

4.1. Особи з інвалідністю — забезпечити доступність навчальних матеріалів (альтернативні формати), використовувати асистивні технології, залучати асистентів, допоміжний персонал.

4.2. Особи з порушеннями психофізичного розвитку — використовувати індивідуальний підхід, адаптовувати способи викладання, застосовуючи мультимодальні методи (полегшені завдання та способи оцінювання відповідно до можливостей студентів, використання візуальних та аудіо матеріалів, наочних посібників, ігрових методів для покращення сприйняття інформації).

4.3. Особи, що представляють етнічні меншини — забезпечити культурну чутливість і повагу до ідентичності, використовувати мультикультурні приклади в навчальних матеріалах (контекстуалізовані кейси, приклади), стимулювання дискусій, що сприяють розумінню та повазі до різноманітних культур і звичаїв.

4.4. Особи з низьким соціально-економічним статусом — забезпечити доступ до ресурсів і надати додаткову академічну підтримку (наприклад, дозвіл виконувати завдання з гнучкими термінами, використання адаптованих форм оцінювання).

4.5. Особи з невідповідним статевим розвитком (трансгендер, небінарні та інші) — використовувати інклюзивну мову (гендерно-нейтральні займенники) та поважати їх вибір, створити безпечний простір для самовираження, де кожен може висловити свою ідентичність, а академічна спільнота не допускати дискримінації за цією ознакою.

4.6. Особи, які мали досвід військових конфліктів або насильства — психологічна й академічна підтримка (дозвіл виконувати завдання з гнучкими термінами), вибір навчальних матеріалів, що не містять потенційних тригерів травми.

4.7. Особи, які пережили травматичні події або катастрофи — враховувати можливі посттравматичні реакції (надавати здобувачам можливість додаткового відпочинку за потреби), забезпечити гнучкість у виконанні завдань, проводити індивідуальні консультації для обговорення особливих потреб і складнощів.

4.8. Мігранти та біженці — забезпечити мовну підтримку та культурну адаптацію, враховувати відмінності (розуміння культурного контексту й особливих обставин).

4.9. Особи з різних географічних регіонів (наприклад, сільська молодь) — забезпечити адаптацію до освітнього процесу та підтримку академічного розвитку, врахувати можливі обмеження в доступі до технологій.

4.10. Особи, які належать до сексуальних меншин (LGBTQ+) — створити толерантну й інклюзивну атмосферу, де здобувачі можуть бути відкритими щодо своєї ідентичності без побоювань, уникати дискримінації та поважати вибір, використовувати матеріали, які підтримують розуміння та повагу до сексуальної різноманітності.

4.11. Особи похилого віку, які прагнуть продовжити освіту — поважати досвід таких здобувачів і враховувати їхні особливості у навчанні, забезпечити підтримку у використанні технологій, дозволити гнучкість у темпах навчання, враховувати особливості в темпі засвоєння інформації, забезпечити можливість працювати у власному режимі, відповідно до фізичних і когнітивних особливостей.

4.12. Особи, які відновлюють свою освіту або перекваліфікуються — надати підтримку у створенні індивідуального навчального плану, допомогти адаптуватися до сучасних навчальних вимог (наприклад, наставництво, індивідуальний графік, необхідні ресурси для перекваліфікації).

4.13. Особи з незахищених груп (сироти, особи без підтримки сім'ї, ті, хто має складні життєві обставини) — створити атмосферу підтримки, враховувати можливі обмеження часу та ресурсів, забезпечити наставництво.

Урахування таких особливостей і творче їх застосування допоможе викладачам реалізовувати ефективний освітній процес для здобувачів з-поміж вразливих груп.

## **2. Спланувати стратегії адаптивного навчання та використання асистивних технологій для підвищення доступності матеріалів**

Кожен здобувач вищої освіти має унікальні сильні та слабкі сторони, які можуть вплинути на його здатність до навчання. Однак за допомогою правильної персоналізованої підтримки, яка доповнює стандартну навчальну програму, ці бар'єри можна подолати та розкрити потенціал здобувачів.

Адаптивне навчання — це підхід, який базується на індивідуальних потребах і особливостях кожного члена академічної спільноти. Використовуючи різні методи, інструменти та технології, адаптивне навчання дозволяє викладачам налаштовувати матеріали й освітній процес

відповідно до рівня підготовки, темпу засвоєння, інтересів і стилю навчання здобувачів.

Розрізняють попередньо адаптивне навчання та адаптивне навчання “в моменті”.

**Попередньо адаптивне навчання** допомагає підготувати освітній процес таким чином, щоб він відповідав потребам здобувачів ще до початку занять (планування, комунікація зацікавленими сторонами тощо). Суттєво підсилюють можливості адаптивного навчання різноманітні асистивні технології. Вони забезпечують доступ до навчальних матеріалів і підтримують здобувачів у подоланні різних бар'єрів, пов'язаних із фізичними, сенсорними або когнітивними особливостями. Наприклад: екранні читачі, пристрої для читання шрифту Брайля, системи перетворення тексту в мовлення дозволяють особам із вадами зору або слуху отримувати доступ до матеріалів у зручному для них форматі. Здобувачі з труднощами у письмі можуть використовувати технології перетворення голосу в текст для створення письмових робіт, що допомагає їм демонструвати свої знання на рівних умовах з іншими. Сервіси для автоматичної конвертації тексту в зручний формат або створення інтерактивних матеріалів, що відповідають потребам здобувачів з різними стилями навчання.

**Адаптивне навчання “в моменті”** передбачає миттєві корекції під час заняття: зміни у методах, змісті завдань або надання додаткових пояснень на основі безпосередніх реакцій і потреб здобувачів у реальному часі. Це може бути:

- перефразування питань або змісту завдання;
- адаптація мовлення для забезпечення розуміння матеріалу;
- надання прикладів або зразків;
- виділення та підкреслення основних моментів теми;
- використання ключових слів, візуальних матеріалів, звукових фрагментів або інших сенсорних стимулів для підтримки процесу сприймання;
- надання покрокових інструкцій для виконання завдань.

### **3. Сприяти поширенню інклюзивної культури серед здобувачів вищої освіти**

Для розбудови інклюзивного освітнього середовища важливо також заохочувати здобувачів вищої освіти до асиміляції інклюзивної культури, вияву поваги та толерантності до різноманіття. Для цього науково-педагогічний персонал має зробити кілька важливих кроків.

1. Відкрито визнавати та цінувати різне походження та соціальний статус здобувачів вищої освіти.



2. Включати в зміст навчання відповідні кейси, культурні, історичні та соціальні контексти, які відображають різноманітність досвіду, поглядів та ідентичності здобувачів.

3. Забезпечувати позитивне підкріплення, коли здобувачі з інвалідністю чи з порушеннями психосоціального розвитку досягають своїх проміжних навчальних цілей.

4. Заохочувати діалог і активне слухання, створюючи можливості для здобувачів поділитися своїми думками, що сприяє формуванню взаємоповаги серед осіб різного походження та світогляду.

5. Цікавитися захопленнями своїх студентів (улюблені предмети, книги, фільми, музика, спортивні команди чи інші цікаві теми).

6. Активно працювати над усуненням культурних упереджень і стереотипів у академічній спільноті.

7. Встановлювати позитивні стосунки зі здобувачами. Демонструвати їм, що ви дбаєте про їхній успіх і прагнете допомогти їм розкрити їхній потенціал.

Докладені зусилля сприятимуть позитивному соціальному й емоційному розвитку здобувачів, що в довгостроковій перспективі призведе до покращення їхніх академічних результатів і загального добробуту.

#### **4. Участь у розробці індивідуальних навчальних планів для здобувачів**

Ключовим інструментом задоволення універсальної потреби в якісній професійній освіті здобувачів з-поміж вразливих груп у інклюзивному освітньому середовищі є розробка індивідуального навчального плану<sup>4</sup>, який би враховував здібності та потреби такої особи. Орієнтовний алгоритм цього процесу:

1. **Проведіть детальний аналіз, щоб зрозуміти академічні, соціальні, фізичні та психологічні потреби здобувача.** Ознайомтеся з діагнозом/історією навчання та життя в цілому з особової справи. Запитайте про сильні сторони та проблеми безпосередньо в особи, яка потребує індивідуального навчального плану. Дізнайтеся, за яких умов вона найкраще вчиться, які сфери є для неї найскладнішими, які стратегії допомагали в минулому. Залучаючи здобувача до планування власного навчання ми сприяємо розвитку його впевненості. Вивчіть також рекомендації від інших фахівців, щоб отримати всебічне уявлення про особливі потреби студента та способи їх задоволення.

---

<sup>4</sup> Morgan, H., & Houghton, A.-M. (2011). Inclusive curriculum design in higher education: Considerations for effective practice across and within subject areas. Lancast. URL: [https://documents.advance-he.ac.uk/download/file/document/2753?\\_ga=2.199680170.524446660.1732393493-558777111.1732393493](https://documents.advance-he.ac.uk/download/file/document/2753?_ga=2.199680170.524446660.1732393493-558777111.1732393493)

2. Спільно зі здобувачем, який потребує індивідуального навчального плану (якщо це можливо), його сім'єю (якщо це необхідно), допоміжним персоналом і вузькими спеціалістами **розробіть чіткі та досяжні цілі навчання**, які відповідають індивідуальним потребам і можливостям особи. Вони мають бути комплексними, охоплювати академічні плани, перспективи соціальної інтеграції, розвиток навичок самостійності та інші аспекти, які сприяють успішній адаптації до освітнього середовища.

3. **Створіть індивідуальний розклад занять**, що враховує темп навчання здобувача, перерви для відпочинку та додаткові зустрічі зі спеціалістами в рамках психолого-педагогічної чи соціально-реабілітаційної підтримки. Визначте форми звітності й особливості оцінювання, які відповідатимуть можливостям студента (наприклад, індивідуальні творчі проекти замість традиційних тестів).

4. **Навчайте.** Корируйте індивідуальний навчальний план за потреби. В цьому вам мають допомагати психологи, соціальні працівники та інші фахівці зі спеціального навчально-реабілітаційного підрозділу або групи психолого-педагогічного супроводу, які мають забезпечувати всебічну підтримку такого здобувача.

5. **Регулярно оцінюйте прогрес студента**, щоб зрозуміти, чи успішно реалізуються цілі навчання.

## 5. Впроваджувати інклюзивні методи оцінювання

Інклюзивне оцінювання зосереджується на способах<sup>5</sup>, за допомогою яких мінімізується ймовірність того, що здобувачі будуть виключені, не помічені та/або перебуватимуть у не вигідному становищі через універсальні способи їх оцінювання під час навчання.

Це не означає зниження академічних стандартів. Оцінювання можна зробити більш інклюзивним, включивши **більш різноманітний діапазон завдань** під час виконання яких здобувачі можуть продемонструвати свої компетенції в зручний спосіб. Такий підхід посилює академічну добросовісність даного оцінювання та зменшує можливості для академічно неправомірної поведінки.

**Надмірна залежність від одного або обмеженої типу завдань для оцінювання звужує діапазон можливостей для демонстрації здобувачами своїх результатів навчання.**

Для підкреслення сильних сторін осіб з-поміж вразливих категорій і для підтримки їхнього академічного прогресу вирішальне значення має також формування оцінювання. Надання студентам своєчасного та

---

<sup>5</sup> IncludED: A guide to designing inclusive assessments. University of Oxford. URL: <https://www.ctl.ox.ac.uk/included-designing-inclusive-assessments>

конкретного зворотного зв'язку є важливим, оскільки конкретизує сильні сторони та сфери, які потребують подальшого вдосконалення.

## **6. Співпрацювати зі спеціальним навчально-реабілітаційним підрозділом або групою психолого-педагогічного супроводу ЗВО**

Для кращого розуміння особливостей здобувачів різних категорій доцільно регулярно консультиватися з фахівцями зі спеціального навчально-реабілітаційного підрозділу чи групи психолого-педагогічного супроводу. Їхні рекомендації допоможуть викладачам адаптувати навчальні методики та матеріали, підібрати комфортний формат завдань і способів оцінювання.

Окрім методичної, такий структурний підрозділ обов'язково надає і психологічну підтримку. По-перше, щодо особливостей міжособистісної взаємодії з різними категоріями здобувачів. По-друге, спеціалісти можуть надавати рекомендації науково-педагогічному персоналу щодо самоконтролю власного емоційного стану.

Крім того, співробітники спеціального навчально-реабілітаційного підрозділу чи групи психолого-педагогічного супроводу мають регулярно організовувати тренінги щодо використання інноваційних інклюзивних практик, зустрічі з зацікавленими сторонами, що просувають ідеї безбар'єрності в громаді (батьки, представники громадських організацій, органи місцевого самоврядування тощо) та інші просвітницькі заходи. Регулярне їх відвідування науково-педагогічним персоналом сприяє поглибленню знань про інклюзію, удосконаленню відповідних навичок і усвідомленню себе як важливої ланки в розбудові інклюзивного освітнього середовища.

## **7. Брати участь у інклюзивних заходах і проєктах разом зі здобувачами**

Інклюзивна освіта — це не тільки забезпечення умов для реалізації академічного потенціалу молоді та здобуття ними професії. Створення таких умов, щоб здобувачі відкрито ділилися своїми поглядами та ідеями, були залучені до процесів прийняття рішень, які впливають на їх навчання та добробут, є важливим для їхньої самореалізації.

Розвиток почуття спільноти – це локальна позитивна трансформація окремої групи, яка може здійснювати ширший вплив на суспільство. Кожен вид діяльності та проєкт, який ви представляєте здобувачам, має прищеплювати їм повагу та цінності продуктивної взаємодії.

Перш за все необхідно надати здобувачам з-поміж вразливих категорій можливість висловлювати свої ідеї, погляди та думки на рівні з усіма, унеможлиблюючи ситуацію виключення. Наприклад, під час відкритого

обговорення в академічній групі, через таємне опитування або інші механізми комфортного зворотного зв'язку.

Важливою є будь-яка додаткова ціннісна взаємодія викладачів зі здобувачами: громадська активність з питань інклюзії сприятиме їх самоефективності та розвитку лідерських навичок; участь у мультикультурних заходах прищеплюватиме толерантність і цінності різноманітності; волонтерська активність з людьми похилого віку може виховувати в здобувачів емпатію та терпимість.

# ДОПОМІЖНИЙ ПЕРСОНАЛ

Допоміжний персонал ЗВО відіграє також важливу роль у розбудові інклюзивного освітнього середовища, забезпечуючи необхідну підтримку для ефективного функціонування всіх процесів. Їхня діяльність охоплює широкий спектр завдань: від суто **технічних задач** до **організаційної допомоги**. Важливим аспектом їхньої роботи є **комунікація** зі здобувачами вищої освіти та **активна участь у процесі адаптації інфраструктури та сервісів університету** відповідно до Дизайну інклюзивного середовища ЗВО<sup>6</sup>.

Координація дій допоміжного персоналу з викладачами та менеджментом ЗВО є критично важливою для забезпечення безперервного та якісного впровадження інклюзивних практик. Щоденна діяльність цих фахівців забезпечує стабільну роботу всіх елементів освітнього процесу, спрямованих на задоволення універсальних і спеціальних потреб здобувачів.

*Без належної технічної, логістичної та організаційної підтримки з боку допоміжного персоналу інклюзивне середовище не може функціонувати на належному рівні*

Роль допоміжного персоналу ЗВО полягає в:

- **технічній і навчально-організаційній підтримці**, оскільки відповідають за адаптацію навчальних приміщень, технічних засобів, інформаційних систем для доступу здобувачів з-поміж вразливих категорій;
- **комунікації** — допоміжний персонал також допомагає здобувачам у розв'язанні повсякденних питань та забезпечує їх соціально-реабілітаційну підтримку;
- **єдності дій** — робота допоміжного персоналу забезпечує можливість швидкої реалізації рішень у всіх сферах діяльності ЗВО, прийнятих на рівні менеджменту та викладацького складу для розбудови інклюзивного освітнього середовища.

*До яких процесів залучений допоміжний персонал ЗВО?*

## 1. Забезпечення фізичної доступності кампусу

Після прийняття менеджментом рішення, фінансування та виконання відповідних інженерно-технічних робіт з реалізації фізичної доступності

---

<sup>6</sup> Лопатіна Г. Дизайн інклюзивного освітнього середовища закладу вищої освіти / Ганна Лопатіна, Наталя Цибуляк, Ганна Мицик, Анастасія Попова, Марина Нестеренко / за заг. ред. проф. Ольги Гуренко. Запоріжжя: БДПУ, 2024. 15 с.

кампусу<sup>7</sup> (встановлення та обслуговування пандусів, ліфтів, тактильних позначень та інших елементів доступності), штатні інженери і техніки забезпечують належний стан інфраструктури та підтримку її відповідності вимогам інклюзії. Своєю чергою спеціалісти з охорони праці оцінюють безпеку та доступність приміщень для всіх учасників освітнього процесу.

Адміністративно-господарський персонал відповідає за управління матеріальною базою ЗВО. Вони беруть участь у облаштуванні аудиторій, спільних приміщень і зон відпочинку, враховуючи особливі потреби здобувачів (кімнати релаксації для осіб з порушеннями психофізичного розвитку; кімнати матері та дитини для студенток-матерів і т.і.).

ІТ-персонал впроваджує технології доступності навчальних матеріалів і цифрових ресурсів. Вони налаштовують програмне забезпечення для здобувачів з порушеннями зору, слуху або моторики, забезпечують безбар'єрний доступ до онлайн-платформ та адаптують аудиторії для використання спеціального обладнання.

За необхідності до процесу забезпечення фізичної доступності кампусу залучається й інший допоміжний персонал, наприклад, для зворотного зв'язку зі здобувачами для оцінки якості виконаних робіт та визначення інших побажань.

Як бачимо, до розбудови інклюзивного освітнього середовища залучено значну кількість категорій допоміжного персоналу.

## **2. Логістична та технічна підтримка інфраструктури для навчання осіб з особливими освітніми потребами**

Стабільна робота інфраструктури, що дозволяє викладачам ефективно використовувати адаптовані навчальні інструменти залежить від технічного персоналу ЗВО, в професійні обов'язки якого входить:

- обслуговування аудіо-візуального обладнання (проєктори, інтерактивні дошки, мікрофони та звукові системи), адаптивних пристроїв і технологій;
- своєчасне оновлення ресурсів для інклюзивного навчання;
- слідкування за наявністю необхідних технічних пристроїв у навчальних приміщеннях.

Означені дії координують спеціалісти навчально-реабілітаційного підрозділу або групи психолого-педагогічного супроводу.

## **3. Організація інклюзивних заходів**

---

<sup>7</sup> Будинки і споруди. Доступність будинків і споруд для маломобільних груп населення : державні будівельні норми / В.Куцевич та ін. Київ : Міністерство регіонального розвитку, будівництва та житлово-комунального господарства України, 2018. 99 с. URL: [https://uu.edu.ua/upload/Inclusiya/Bezbarjernist/1832\\_DBN-v-2-2-40.pdf](https://uu.edu.ua/upload/Inclusiya/Bezbarjernist/1832_DBN-v-2-2-40.pdf)

Багатоаспектність проблеми розбудови інклюзивного освітнього середовища вимагає проведення широкого спектра заходів. Наприклад:

- навчальні тренінги та семінари з підвищення кваліфікації науково-педагогічного персоналу для опанування ефективними інклюзивними практиками;
- заходи з промоції інклюзивної культури в ЗВО;
- профорієнтаційні зустрічі з потенційними вступниками з-поміж вразливих категорій;
- соціальні, спортивні та культурні події, де всі здобувачі, незалежно від своїх можливостей, можуть брати участь, наприклад, виставки, концерти, флешмоби та інші спільні активності.
- тематичні дні або тижні, присвячені інклюзивності, на яких обговорюються актуальні проблеми, проводяться інклюзивні ініціативи та заходи для підтримки вразливих груп здобувачів;
- конференції та круглі столи, де обговорюються передові інклюзивні практики, законодавство та досвід дизайну інклюзивного освітнього середовища;
- інклюзивні воркшопи та курси для підготовки здобувачів до професійної діяльності, зокрема для осіб з особливими потребами;
- кар'єрні форуми, на яких представлені можливості працевлаштування для здобувачів з-поміж вразливих категорій і залучення роботодавців, які підтримують інклюзію.

Для результативності таких заходів, організаційно-адміністративний персонал (секретарі, лаборанти, працівники навчального, виховного та наукового відділів (в залежності від типу заходу)):

- відповідають за загальну організацію, координацію логістики, розподіл ресурсів і планування освітнього простору;
- розробляють програму заходу;
- готують або контролюють підготовку необхідних матеріалів для учасників заходу в доступних форматах;
- забезпечують анонс відкритого заходу всіма доступними способами або розповсюджують програму закритого заходу та інші важливі деталі запрошеним особам;
- залучаються до проведення.

Волонтери та ментори з-поміж здобувачів вищої освіти старших курсів можуть надавати посильну підтримку, супроводжувати учасників заходів і мотивувати осіб з-поміж вразливих категорій до участі в подібних активностях, сприяють створенню комфортного середовища для всіх.

## **5. Співпраця з командою супроводу**

Допоміжний персонал, такий як секретарі та лаборанти, є цінною ланкою в розбудові інклюзивного освітнього простору, оскільки вони часто є першими, до кого звертаються здобувачі з-поміж вразливих груп

(починаючи ще з приймальної комісії). Вони взаємодіють на щоденній основі обробляючи запити, реєструючи документи та допомагаючи розв'язувати організаційні питання.

Оскільки секретарі та лаборанти не є педагогічними працівниками або представниками адміністрації, здобувачі можуть почуватися більш вільно у спілкуванні з ними та говорити про свої потреби більш відверто. Тому, їх співпраця з групою інклюзивного супроводу є принциповою для створення комфортних умов для всіх здобувачів, а саме для оперативного реагування на їх потреби.

При цьому дуже важливо, щоб допоміжний персонал умів делікатно поводитися з приватною інформацією здобувачів і передавати її тільки групі супроводу — тим, хто здійснює відповідну навчально-організаційну, психолого-педагогічну чи соціально-реабілітаційну підтримку. Питання конфіденційності в інклюзивному освітньому середовищі є надважливим.

Така злагоджена командна робота забезпечує цілісне функціонування інклюзивного освітнього середовища.

## **6. Інформаційна підтримка для здобувачів**

Для максимальної залученості здобувачів з-поміж вразливих категорій до якісного освітнього процесу важливим є ступінь їхньої поінформованості про можливості, які надає їм для цього ЗВО. Це також забезпечує в першу чергу не науково-педагогічний, а саме допоміжний персонал, який:

- здійснює профорієнтаційні та рекламні кампанії, презентуючи інклюзивний простір ЗВО потенційним абітурієнтам;
- організовує та розповсюджує інформаційні матеріали про послуги та ресурси, які можуть бути корисними для вразливих груп (різні види підтримки, соціальні стипендії, алгоритми адаптації та інші варіанти);
- підтримує інформаційні платформи, такі як університетський вебсайт, чат-боти, електронну пошту, телефонні лінії та сторінки в соціальних мережах;
- за потреби адаптує необхідну інформацію для різних категорій здобувачів (переклад матеріалів, використання великих шрифтів і мультимодальних форматів інформації тощо).

## **7. Допомога в побутовій адаптації здобувачів з-поміж вразливих груп**

Фахівці різних структурних підрозділів долучаються до забезпечення комфортного перебування здобувачів вищої освіти з-поміж вразливих категорій на території університету. Злагоджена робота в цьому напрямку сприяє кращій адаптації студентів до освітнього середовища.



Окрім забезпечення фізичної доступності приміщень університету та інформаційної підтримки, про які було згадано вище, допоміжний персонал:

- організовує заходи для м'якої інтеграції здобувачів з-поміж вразливих груп в академічну спільноту, та знайомства з іншими студентами (наприклад, фахівці виховного відділу);
- забезпечує зв'язок і підтримку з різних питань (наприклад, куратори та ментори);
- підтримує та допомагає в адаптації документів і звернень відповідно до гендерної ідентичності здобувачів (наприклад секретарі та лаборанти);
- проводить інформаційні заходи для ознайомлення з інфраструктурою університету та навчальними ресурсами ЗВО (наприклад, представники бібліотеки, інформаційного відділу);
- допомагає у використанні технологічних та асистивних засобів для навчання (наприклад, технічний персонал);
- допомагає в оформленні документів для соціальної та фінансової підтримки (соціальні стипендії, субсидії, гранти), надаючи консультації щодо заповнення форм та необхідних умов для отримання допомоги (наприклад, працівники виховного відділу, бухгалтерії, секретарі факультетів);
- створює можливості для залучення студентів з-поміж вразливих груп до студентського самоврядування та інших позанавчальних активностей, що сприяє їхній інтеграції в академічну спільноту та розвитку лідерських навичок (наприклад, куратори та студентський актив).
- забезпечує постійний зворотний зв'язок через опитування, щоб оперативно реагувати на виклики (наприклад, секретарі та лаборанти кафедр, відділ моніторингу та якості освіти).

Такі заходи допомагають створити інклюзивне освітнє середовище для усіх без виключення здобувачів вищої освіти, сприяючи їхній соціальній та побутовій адаптації в університетському житті.

## ПРИКІНЦЕВЕ СЛОВО

Створення інклюзивного освітнього середовища в закладах вищої освіти — це відповідальне завдання, яке виходить за межі простої адаптації навчальних матеріалів або забезпечення доступності приміщень. Це система заходів, що охоплює культурні, психологічні та соціальні аспекти взаємодії між усіма суб'єктами освітнього процесу. І лише скоординовані зусилля менеджменту, науково-педагогічного, допоміжного персоналу та інших фахівців можуть забезпечити повноцінну підтримку для здобувачів вищої освіти з-поміж вразливих груп.

Інклюзивна освіта охоплює ширший спектр завдань: від запровадження універсального дизайну для навчання до створення умов для емоційного добробуту здобувачів. Менеджмент ЗВО перший торує цей шлях розробляючи стратегічні напрямки діяльності, шукаючи та розподіляючи ресурси, координуючи роботу всіх відділів. Викладачі, як основні провідники інклюзивної політики в аудиторії, створюють атмосферу відкритості й поваги до кожного студента, адаптують навчальний матеріал і методи оцінювання, враховуючи індивідуальні особливості кожного. Допоміжний персонал, своєю чергою, забезпечує технічну й інформаційну підтримку, організовує профорієнтаційні кампанії, підтримує інформаційні платформи та допомагає в адаптації документів, забезпечуючи необхідні умови для комфортного перебування здобувачів на території університету. Їхня роль особливо важлива в контексті побутової та соціальної адаптації студентів, адже саме через повсякденні інтеракції з персоналом університету здобувачі отримують можливість почуватися повноцінними членами академічної спільноти.

Такі комплексні підходи сприяють не лише особистісному зростанню осіб з-поміж вразливих категорій, а й створюють середовище, в якому всі учасники освітнього процесу можуть реалізувати свій потенціал. Інклюзивна політика закладів вищої освіти допомагає формувати нову культуру, де кожен студент, незалежно від його особливостей чи статусу, отримує можливість для навчання та розвитку. Ці методичні рекомендації є важливим кроком на шляху до розбудови інклюзивного суспільства, яке поважає та приймає різноманітність.

## ЛІТЕРАТУРА

1. Burgstahler, S. Universal Design in Higher Education: From Principles to Practice. Harvard Education Press, 2015. 70 p. URL: [https://www.washington.edu/doit/sites/default/files/atoms/files/Universal%20Design%20in%20Higher%20Education\\_Promising%20Practices\\_0.pdf](https://www.washington.edu/doit/sites/default/files/atoms/files/Universal%20Design%20in%20Higher%20Education_Promising%20Practices_0.pdf) (дата звернення: 22.10.2024).
2. IncludED: A guide to designing inclusive assessments. University of Oxford. URL: <https://www.ctl.ox.ac.uk/included-designing-inclusive-assessments> (дата звернення: 18.10.2024).
3. Morgan, H., Houghton, A.-M. Inclusive curriculum design in higher education: Considerations for effective practice across and within subject areas. Lancast, 2011. URL: [https://documents.advantage.ac.uk/download/file/document/2753?\\_ga=2.199680170.524446660.1732393493-558777111.1732393493](https://documents.advantage.ac.uk/download/file/document/2753?_ga=2.199680170.524446660.1732393493-558777111.1732393493) (дата звернення: 22.10.2024).
4. Sarsby, A. A useful guide to SWOT analysis. Pansophix, 2012. 57 p. URL: <https://www.cii.co.uk/media/6158020/a-useful-guide-to-swot-analysis.pdf> (дата звернення: 21.09.2024).
5. Будинки і споруди. Доступність будинків і споруд для маломобільних груп населення : державні будівельні норми / В. Куцевич та ін. Київ : Міністерство регіонального розвитку, будівництва та житлово-комунального господарства України, 2018. 99 с. URL: [https://uu.edu.ua/upload/Inclusiya/Bezbar'yernist/1832\\_DBN-v-2-2-40.pdf](https://uu.edu.ua/upload/Inclusiya/Bezbar'yernist/1832_DBN-v-2-2-40.pdf) (дата звернення: 18.10.2024)
6. Лопатіна Г. Дизайн інклюзивного освітнього середовища закладу вищої освіти / Ганна Лопатіна, Наталя Цибуляк, Ганна Мицик, Анастасія Попова, Марина Нестеренко / за заг. ред. проф. Ольги Гуренко. Запоріжжя : БДПУ, 2024. 15 с.
7. Цибуляк Н. Ключові індикатори інклюзивного освітнього середовища в закладі вищої освіти / Наталя Цибуляк, Ганна Мицик, Ганна Лопатіна, Анастасія Попова, Марина Нестеренко; за заг. ред. проф. Ольги Гуренко. Запоріжжя : БДПУ, 2024. 39 с.