

**Стратегія підвищення рівня інклюзивності освітнього середовища
Професійно-технічного училища №26 м. Кременчука**



Серпень 2025

Загальна інформація про заклад

Професійно-технічне училище №26 м. Кременчука	
Адреса розташування:	вул. Сержанта Мельничука, 4 (колишня вул. Чкалова, 4), м. Кременчук, Полтавська область, 39601 проїзд Захисників Азовсталі (колишній 40 років ДАІ), буд.5, м. Кременчук, Полтавська область, 39601
Електронна адреса:	cent1233@gmail.com
Вебсайт:	https://ptu26.com.ua/
Керівник:	Жаров Євгеній Сергійович



Рис. 1 Фото фасаду будівлі Професійно-технічного училища №26, вул. Сержанта Мельничука, 4.

ВСТУП

Ця стратегія підготовлена в межах ініціативи "Сильні інституції ринку праці: комплексне оновлення Державної служби зайнятості та закладів професійно-технічної освіти", що впроваджується Програмою розвитку ООН (UNDP) в Україні в межах Програми «Професійна освіта в Україні / Skills4Recovery». Ця Програма реалізується Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ) GmbH, що діє за дорученням Уряду Німеччини. Серед видів діяльності, передбачених Ініціативою, здійснюється аналіз інклюзії та оцінка доступності двадцяти закладів ПТО, які є реципієнтами Проекту, та розроблення стратегії підвищення рівня інклюзивності освітнього середовища для кожного з них.

Професійно-технічне училище № 26 м. Кременчука демонструє послідовний і цілеспрямований підхід до формування інклюзивного освітнього середовища, поєднуючи власний практичний досвід з активною участю у міжнародних програмах. Педагогічна команда відкрита до роботи з різними категоріями здобувачів, чутливо реагує на індивідуальні потреби, вміє знаходити рішення для складних кейсів та створює атмосферу поваги, самостійності й психологічного комфорту. Навіть за відсутності формалізованих внутрішніх механізмів підтримки інклюзії заклад підтверджує готовність розвивати цей напрям, активно долучаючись до проєктів, що розширюють доступ до освіти для вразливих груп населення.

Завдяки співпраці з міжнародними партнерами, зокрема UNDP, училище реалізувало низку короткотермінових практико-орієнтованих курсів із підготовки фахівців у сфері ремонту автотранспорту та механоскладальних робіт.

Водночас заклад усвідомлює необхідність переходу від ситуативних інклюзивних практик до системного підходу. Для цього потрібні сталі партнерства та інтеграція принципів безбар'єрності у стратегічний розвиток. Поєднання людського капіталу, міжнародної підтримки та чіткої візії створює основу для того, щоб Професійно-технічне училище №26 м. Кременчука і надалі залишалося важливим освітнім учасником процесу відновлення економіки України.

В умовах повномасштабної війни та обмеженого фінансування, заклад продовжує функціонувати як ключова професійна установа регіону, що щорічно охоплює понад 500 здобувачів освіти та надає підготовку за 17 професіями. Заклад має потенціал стати взірцем інклюзивної модернізації системи ПТО, поєднуючи практичний досвід, ініціативну команду та підтримку міжнародних партнерів.

Документ складається з трьох основних розділів та додатків. У Розділі 1 “Методологія” описано підхід до розробки стратегії, включно з формуванням робочої групи, проведенням навчань, оцінкою доступності та пріоритезацією ініціатив.

Розділ 2 “Етапи розвитку інклюзивного освітнього середовища” визначає трьохетапний підхід до підвищення інклюзивності: базові ініціативи, усунення бар'єрів та інституційна сталість, а також розвиток партнерств і масштабування.

У Розділі 3 “Ініціативи створення інклюзивного освітнього середовища” представлено перелік конкретних заходів, які заклад планує реалізувати у найближчій перспективі. Додатки містять довідкові матеріали та результати досліджень. Документ має наступну структуру:

РОЗДІЛ 1. МЕТОДОЛОГІЯ.....	5
РОЗДІЛ 2. ЕТАПИ РОЗВИТКУ ІНКЛЮЗИВНОГО ОСВІТНЬОГО СЕРЕДОВИЩА.....	9
РОЗДІЛ 3. ІНІЦІАТИВИ СТВОРЕННЯ ІНКЛЮЗИВНОГО ОСВІТНЬОГО СЕРЕДОВИЩА...11	
ДОДАТКИ.....	14
Додаток А. Глосарій.....	15
Додаток В. Огляд архітектурної доступності.....	17
Додаток С. Зведена форма (повний перелік) рекомендованих рішень щодо бар’єрів та перешкод на об’єкті.....	22
Додаток Д. Результати дослідження рівня сформованості інклюзивного середовища...	47
Додаток Е. Опитувальник-анкета.....	55

РОЗДІЛ 1. МЕТОДОЛОГІЯ РОЗРОБЛЕННЯ СТРАТЕГІЇ З ПІДВИЩЕННЯ РІВНЯ ІНКЛЮЗИВНОСТІ

Мета стратегії: Перетворити заклад на зразковий центр інклюзивної професійно-технічної освіти в регіоні, що забезпечує рівний доступ до навчання та розвитку для всіх категорій здобувачів, включаючи людей з інвалідністю, ветеранів та осіб із ментальними порушеннями.

Методологія розроблення стратегії

Розроблення стратегії підвищення рівня інклюзивності освітнього середовища у Професійно-технічному училищі №26 м. Кременчука здійснювалася у кілька послідовних етапів.

1. Формування робочої групи.

До складу увійшли представники адміністрації, педагогічного колективу та господарського підрозділу, які були відповідальні за координацію процесу збору інформації та комунікацію з експертами:

Жаров Євгеній Сергійович, директор; Скірська Ольга Валеріївна, заступник директора з навчально-виробничої роботи, Піценко Аліна Володимирівна, соціальний педагог.

2. Інформаційна зустріч-огляд.

3 червня 2025 року, до початку всіх інших заходів, відбулася онлайн-зустріч для представників закладів професійно-технічної освіти, що беруть участь у проєкті. Сесія стала відкриваючою подією ініціативи. Участь у ній взяли 90 представників від 20 закладів ПТО, у тому числі і команда Професійно-технічного училища №26 м. Кременчука.

Програма включала презентацію проєкту та його етапів, представлення партнерів ініціативи, а також ввідний огляд складових інклюзивно привітного освітнього середовища від команди «Інклюзивно Привітні», яка також поділилася попереднім баченням ключових викликів у сфері забезпечення безбар'єрності.

Для Професійно-технічного училища №26 ця подія дозволила не лише познайомитися з основними завданнями проєкту, логікою його реалізації та очікуваними результатами, а й одразу побачити себе в колі інших закладів, які мають подібні виклики та прагнуть інклюзивних змін. Учасники училища, разом із колегами з інших закладів ПТО, отримали роз'яснення щодо календарного плану заходів та мали можливість сформулювати власні запити.

3. Проведення навчального тренінгу.

У період з 24 по 27 червня 2025 року представники Професійно-технічного училища №26 м. Кременчука взяли участь у тренінгу «Інклюзивна комунікація та доступність у закладах ПТО», організованому в межах ініціативи «Сильні інституції ринку праці:

комплексне осучаснення Державної служби зайнятості та провайдерів професійної освіти», що впроваджується Програмою розвитку ООН (UNDP) в Україні у співпраці з Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ) GmbH за дорученням Уряду Німеччини у рамках Програми «Професійна освіта в Україні / Skills4Recovery».

Захід відбувався в офлайн-форматі у місті Києві (Mercure Kyiv Congress) та складався з двох дводенних тренінгових модулів. Подія об'єднала учасників із закладів професійно-технічної освіти з різних регіонів.

Програма тренінгу поєднувала теоретичні блоки та практичні вправи. Учасники вивчали правила інклюзивної комунікації з людьми з різними типами порушень (слуху, зору, опорно-рухового апарату, ментальними порушеннями), ознайомилися з чек-лістами доступності освітніх послуг, а також виконували симуляційні завдання. Зокрема, вправи із супроводу людей з порушенням зору та використання крісла колісного дали змогу педагогам на практиці відчувати бар'єри, з якими стикаються здобувачі освіти з інвалідністю. Це справило сильне емоційне враження та підкреслило важливість навіть дрібних змін у середовищі.

Значну увагу приділено і методології GESI (Gender Equality and Social Inclusion), яка дозволяє бачити інклюзію не лише у фізичному доступі, а й у культурі взаємоповаги та створенні середовища для кожного. Робота в групах з картування навчального простору допомогла учасникам виявити власні сильні й слабкі сторони.

Для забезпечення практичного застосування здобутих знань кожна команда отримала домашнє завдання:

- заповнити опитувальник про рівень інклюзивності закладу та додати опис приміщень і маршрутів для наступного етапу (Додаток Е);
- провести додаткове онлайн-тестування серед працівників.

Таким чином, тренінг став не лише джерелом знань, але й інструментом запуску процесу змін. Для закладу участь у ньому стала відправною точкою для розвитку власної інклюзивної стратегії, адже здобуті навички, матеріали та завдання безпосередньо інтегровані в подальший план роботи з підвищення доступності та безбар'єрності освітнього середовища.

4. Оцінка доступності закладу.

Для оцінювання було використано набір інструментів, розроблений на попередніх етапах проєкту:

- Чек-листи для польового обстеження території та будівель;
- Опитувальник інституційної готовності (кадри, програми, партнери, внутрішні політики, опис приміщень та евакуаційних маршрутів);
- Онлайн-тестування персоналу щодо принципів інклюзивного супроводу та комунікації.

30 липня 2025 року команда експертів здійснила комплексне польове обстеження Професійно-технічного училища №26 м. Кременчука. Оцінка відбувалася у двох взаємодоповнюваних площинах.

Оцінка архітектурної доступності (польове обстеження за чек-листом).

Проведено повний маршрутний огляд «від найближчого транспорту до робочого місця/аудиторії» з фото- та відеофіксацією і точковими вимірюваннями. Перевірялися:

- зовнішні підходи та покриття, вхідні групи, пандуси/сходи/поручні, тамбури;
- горизонтальні шляхи руху (коридори, дверні проходи, перепади висот/пороги);
- вертикальна мобільність (ліфти/підйомники/рампи між рівнями);
- санітарно-гігієнічні кімнати (універсальні кабінки, простори маневру, оснащення);
- евакуаційні шляхи, візуальні/звукові оповіщення, доступність укриття;
- навігація, контраст, тактильні елементи, інформаційні таблички.

Бар'єри вносилися у «журнал бар'єрів» із прив'язкою до локації, коротким описом і пропозиціями рішень. За результатами підготовлено «Огляд архітектурної доступності» (Додаток В) і «Зведену форму рекомендованих рішень» (Додаток С), що містить повний перелік виявлених перешкод і рекомендованих заходів.

Оцінка рівня інклюзивності освітнього середовища.

Опитувальник дозволив системно зібрати дані про практики взаємодії зі студентами з різними потребами, партнерства, наявні регламенти та карти приміщень/евакмаршрути. На базі відповідей було проведено дослідження і здійснено аналіз, що визначив сильні сторони та зони розвитку закладу, а також задав рамку для інтерпретації результатів архітектурного обстеження. Працівники закладу також пройшли онлайн-тестування як продовження тренінгового блоку; результати використано для визначення тем подальшого навчання і підтримки (включно з модулями з інклюзивної комунікації та адаптації середовища).

Поєднання архітектурного польового аудиту та аналізу інституційної готовності забезпечило цілісну картину бар'єрів і можливостей. На цій основі сформовано індивідуальні рекомендації та прикладені матеріали у Додатках В–D (огляд архітектурної доступності, зведена форма рішень, результати дослідження рівня інклюзивності освітнього середовища).

5. Ознайомлення представників закладу з результатами дослідження.

28 липня 2025 року відбулася зустріч робочої групи Професійно-технічного училища №26 м. Кременчука з експертами команди «Інклюзивно Привітні». Під час заходу були представлені результати проведеного дослідження доступності, що включало архітектурний аудит, оцінку освітнього середовища та аналіз інституційної готовності закладу.

Представники закладу висловили свої коментарі та зауваження, які дозволили уточнити окремі аспекти. Зокрема, робоча група:

- наголосила на архітектурних пріоритетах, які потребують першочергової уваги (зокрема облаштування санітарної кімнати для МГН та покращення умов евакуації);
- подякувала за надані матеріали й наголосила, що вони стануть основою для подальшої роботи над внутрішньою стратегією;
- надала уточнення та доповнення до інформації, яка не була повністю охоплена в опитувальнику, зокрема щодо досвіду участі в проєктах та особливостей організації навчального процесу.

Таким чином, зустріч виконала функцію зворотного зв'язку, дозволила узгодити результати дослідження з реаліями закладу та забезпечила спільне бачення подальших кроків. Отримані уточнення були враховані у фіналізованому варіанті рекомендацій та інтегровані в процес формування стратегії підвищення рівня інклюзивності освітнього середовища училища.

6. Пріоритизація ініціатив з підвищення інклюзивності, проведена робочою групою закладу.

Для визначення реалістичного плану дій у Професійно-технічному училищі №26 м. Кременчука було проведено процес пріоритизації ініціатив, сформованих за результатами дослідження. Викладачам та адміністрації запропонували оцінити кожну рекомендацію за такими критеріями:

- Наскільки важливою для вас є ця ініціатива? (шкала від 1 до 10).
- Чи готові ви включити її у плани закладу та реалізувати у разі появи відповідних програм чи фінансування? (відповіді: «так», «ні», «за умов»).
- Які питання або труднощі ви бачите щодо цієї ініціативи? (відкрита відповідь).

Заклад окремо наголосив на власному баченні пріоритетності. На сьогодні першочерговими є:

- забезпечення безпеки здобувачів освіти, у тому числі через доступні та зрозумілі евакуаційні шляхи;
- облаштування санітарної кімнати для маломобільних груп населення, як базова передумова інклюзивності;
- забезпечення доступності вебсайту училища, що є критично важливим каналом комунікації зі здобувачами освіти, батьками та партнерами.

Така багаторівнева методологія дозволила об'єднати експертне бачення з реалістичною оцінкою ресурсів і готовності колективу. Вона забезпечує практичність і здійсненність напрацьованої стратегії, а також враховує реальні потреби закладу та його першочергові цінності.

РОЗДІЛ 2. ЕТАПИ РОЗВИТКУ ІНКЛЮЗИВНОГО ОСВІТЬОГО СЕРЕДОВИЩА

Розвиток інклюзивної привітності закладу спирається **на сильні сторони**: практичний досвід навчання осіб з інвалідністю та ветеранів, відкритість педагогічної команди до гнучких рішень, проактивність адміністрації та ініціативність у залученні партнерів.

Водночас заклад визнає **бар'єри та обмеження**:

- часткова архітектурна недоступність та складний технічний стан будівель;
- відсутність внутрішньої політики інклюзії та координатора цього напрямку;
- обмежені фінансові ресурси;
- невелика чисельність здобувачів, що обмежує масштаб, але дозволяє апробувати нові моделі.

Ключові можливості для змін: міжнародна підтримка, соціально відповідальний бізнес, партнерство з громадами, а також високий рівень емпатії та мотивації колективу.

Розвиток інклюзивного середовища в закладі професійної освіти є процесом, що потребує **послідовності, реалістичності та сталості**. Неможливо досягти комплексної інклюзії одночасно, адже заклад має фінансові, кадрові та технічні обмеження, а також виклики, пов'язані з воєнним контекстом. Тому оптимальним рішенням є поступовий трьохетапний підхід, який дозволяє рухатись від першочергових потреб до системних змін.



Перший етап: базові ініціативи та пріоритети.

Цей етап спрямований на вирішення найбільш критичних питань, що безпосередньо впливають на доступ і безпеку здобувачів освіти. Тут поєднуються архітектурні рішення (укриття, санітарні приміщення, вхідні групи), організаційні кроки (призначення координатора з інклюзії), інформаційні зміни (доступний сайт, зрозуміла комунікація), а також формування перших партнерств із громадами, ІРЦ та роботодавцями. Логіка

проста: спочатку забезпечити базові умови, які дозволять кожному здобувачеві навчатися і почуватися в безпеці.

Другий етап: усунення фізичних бар'єрів та інституційна сталість.

Після виконання першочергових кроків з безпеки та доступності, заклад переходить до більш глибокої роботи над фізичним середовищем. У цьому етапі головний фокус: поетапне усунення численних архітектурних та технічних бар'єрів, які були ідентифіковані під час дослідження.

Паралельно із фізичною модернізацією відбувається і закріплення інституційних змін:

- ухвалення внутрішніх політик інклюзії;
- створення команд супроводу здобувачів з особливими освітніми потребами;
- адаптація навчальних програм і методик викладання;
- підвищення кваліфікації педагогів у сфері інклюзії.

Таким чином, другий етап -- це наймасштабніша частина стратегії, де поєднуються інфраструктурні інвестиції та організаційні зміни. Він дозволяє закладу перейти від окремих точкових рішень до цілісного, інклюзивного середовища.

Третій етап: сталі партнерства та масштабування.

Заклад сам по собі має обмежені ресурси та кількість здобувачів, тому для забезпечення довготривалих результатів потрібні міцні зовнішні зв'язки. Саме на цьому етапі ключовим стає розширення партнерств з громадами, бізнесом, міжнародними донорами та поширення успішних практик училища як моделі для інших закладів ПТО. Це створює основу для сталої інклюзивності, яка не залежить від одноразових проєктів, а стає інтегрованою частиною освітньої системи.

Переваги триетапного підходу:

1. Реалістичність. Стратегія враховує наявні обмежені ресурси та дозволяє діяти поступово.
2. Безпека та пріоритетність. Першими вирішуються питання, критичні для життя і здоров'я здобувачів.
3. Системність. Кожен наступний етап закріплює досягнення попереднього і створює міцний фундамент.
4. Сталий розвиток. Партнерства і внутрішні регламенти гарантують, що інклюзивність не буде тимчасовим проєктом, а стане невід'ємною частиною роботи закладу.

Очікуваний результат

Заклад стає привабливим для ширшого кола вступників, включаючи тих, хто раніше не мав можливості навчатись через бар'єри; формує сучасне, безпечне та інклюзивне середовище; привертає увагу соціально відповідального бізнесу для сталих партнерств; готує колектив до роботи з усіма категоріями здобувачів і мінімізує ризики конфліктів чи репутаційних викликів.

РОЗДІЛ 3. ІНІЦІАТИВИ СТВОРЕННЯ ІНКЛЮЗИВНОГО ОСВІТНЬОГО СЕРЕДОВИЩА

1. Розбудова партнерства з громадськими організаціями

Створення системи співпраці з громадськими організаціями, реабілітаційними центрами та адвокаційними організаціями, щоб:

- надавати супровід студентам під час навчання та адаптації у закладі;
- проводити спеціалізовані навчання для працівників закладу та роботодавців;
- залучати експертів з доступності під час ремонтів чи реконструкцій;
- поширювати інформацію про інклюзивність закладу серед місцевих громад і партнерів.

2. Профорієнтація та завчасне залучення потенційних здобувачів з особливими освітніми потребами

Запровадження системної співпраці з інклюзивно-ресурсними центрами (ІРЦ), спеціальними школами та інклюзивними класами, щоб:

- завчасно виявляти потенційних вступників з інвалідністю;
- планувати їх індивідуальний маршрут навчання;
- знайомити родини та супроводжуваних з можливостями адаптації та підтримки у закладі.

3. Залучення роботодавців як партнерів інклюзивної освіти

Розвиток довгострокових партнерств із соціально відповідальними роботодавцями, щоб:

- організовувати навчально-виробничу практику для студентів;
- готувати робочі місця з урахуванням потреб осіб з інвалідністю;
- створювати інструменти адаптації (онбордингу) для нових працівників;
- налагоджувати постійну взаємодію: «здобувач – заклад – роботодавець» із залученням батьків або опікунів, якщо це необхідно.

4. Розроблення навчальних блоків про взаємодію з клієнтами з інвалідністю

Включення до навчальних програм для професій, що передбачають спілкування з клієнтами (наприклад, перукарі, адміністратори, офіціанти, майстри сфери краси тощо), спеціальні модулі про:

- роботу та взаємодію з клієнтами з інвалідністю;
- принципи емпатії та поваги;
- уникнення дискримінаційних практик.

Такі модулі допоможуть підвищити культуру спілкування у групах та зроблять середовище безпечнішим для студентів з особливими освітніми потребами.

5. Використання адаптивного та універсального обладнання.

Надання пріоритету універсальним та зручним для всіх користувачів рішенням при закупівлі меблів та обладнання для закладу.

Залучення до процесу відбору такого обладнання експертів з доступності, щоб забезпечити відповідність потребам різних груп користувачів.

Приклади таких меблів:

- регульовані столи та стільці;
- контрастні елементи для зручності людей із порушенням зору;
- пристрої з великими кнопками або простим керуванням;
- інше обладнання, що відповідає принципам універсального дизайну.

6. Доступна комунікація та інформаційні кампанії.

Ведення комунікацій закладу у максимально доступному для всіх форматі, а також долучення до національних кампаній про рівні можливості. Це включає:

- адаптацію сторінок у соцмережах (alt-тексти, субтитри, достатній контраст);
- публікацію історій та прикладів інклюзії в закладі;
- створення окремої сторінки на сайті («Без бар'єрів» або «Можу»);
- участь у Всеукраїнських інформаційних кампаніях, щоб розповідати про можливості для всіх здобувачів освіти.

7. Технічна доступність сайту та онлайн-сервісів

Забезпечення доступності сайту та цифрових сервісів закладу, щоб ними могли користуватися всі, включно з людьми з інвалідністю. Це передбачає:

- адаптивний дизайн, зручний для мобільних пристроїв і комп'ютерів;
- можливість змінювати розмір шрифту та колірну схему;
- підтримку роботи зі скрінрідерами;
- швидке завантаження сторінок;
- зручну структуру меню та навігацію;
- відповідність іншим стандартам WCAG.

8. Розроблення онлайн-курсів як доступної теоретичної бази

Розроблення онлайн-курсу або серії навчальних матеріалів, які охоплюють ключові теми для підготовки та підвищення кваліфікації працівників і здобувачів освіти.

Матеріали будуть доступні у різних форматах: текст, аудіо, відео з субтитрами, що дозволять:

- забезпечити рівний доступ до знань для всіх (включно з людьми, які потребують альтернативних форматів навчання);
- зменшити навантаження на викладачів завдяки готовим матеріалам;
- швидко знайомити нових працівників чи студентів з необхідними знаннями без додаткових витрат часу;
- використовувати окремі модулі для навчання у зручний час.

9. Координатор з інклюзії

Призначення у закладі координатора (або невелику команду), який відповідає за всі питання, пов'язані з інклюзією. Така людина/команда зможе:

- узгоджувати дії між педагогами, адміністрацією та іншими сторонами;
- бути контактною особою для студентів та їхніх батьків/опікунів;
- супроводжувати зміни у закладі (інфраструктура, програми, підтримка);
- координувати взаємодію із зовнішніми партнерами (ГО, ІРЦ, роботодавці);
- шукати можливості для розвитку напрямку інклюзії в закладі.

10. Організація заходів для студентів, працівників та громади

Це можуть бути:

- лекції або зустрічі з експертами;
- тренінги з інклюзивної комунікації та роботи з людьми з інвалідністю;
- тематичні дні («День без бар'єрів», «Тиждень інклюзії» тощо).

11. Облаштування архітектурної доступності.

1. Забезпечити доступність укриття для всіх МГН.
2. Обладнати універсальні санітарно-гігієнічні кімнати на кожному поверсі.
3. Провести аудит системи оповіщення та вебсайту закладу.
4. Розширення дверних проходів.
5. Заміна асфальтного покриття.
6. Облаштування дорожньої тактильної плитки.

ДОДАТКИ

Додаток А. Глосарій

Архітектурна доступність

Фізична можливість особи з інвалідністю пересуватись у межах будівлі або території без перешкод (пандуси, ліфти, широкі проходи, адаптовані санітарно-гігієнічні кімнати).

Архітектурне обстеження

Процес аналізу фізичної доступності будівель, споруд та приміщень для визначення відповідності встановленим стандартам та нормам доступності для людей з інвалідністю та інших маломобільних груп населення.

Асистент викладача / тьютор

Особа, яка супроводжує учня з особливими освітніми потребами (ООП) у навчальному процесі: допомагає в комунікації, адаптації завдань, взаємодії з педагогами.

Бар'єри

Фактори фізичного, соціального, інформаційного або комунікаційного характеру, які перешкоджають або суттєво ускладнюють доступ осіб з інвалідністю до освіти, працевлаштування та інших соціальних благ.

Безбар'єрність

Стан середовища, в якому немає фізичних, інформаційних або інституційних перешкод для участі всіх людей.

Булінг

Систематичне цькування або приниження одного з членів колективу з боку інших представників колективу, у тому числі на підставі інвалідності.

Контрастне маркування

Виділення елементів (сходів, бордюрів, країв пандуса) за допомогою кольору або текстури, щоб їх було легше помітити людям з порушенням зору.

Координатор з інклюзії

Особа або структурна одиниця в закладі, відповідальна за організацію доступного середовища, комунікацію з інклюзивно-ресурсним центром (ІРЦ), адаптацію навчання, розвитку інклюзії в закладі.

Інклюзія

Процес забезпечення рівного доступу до освіти, середовища, послуг для всіх людей, незалежно від їхніх особливостей, зокрема — людей з інвалідністю.

Інклюзивна привітність персоналу

Ставлення працівників до людей з інвалідністю, їхня відкритість, відсутність упереджень, готовність до підтримки й адаптації взаємодії.

Інклюзивність системи освіти

Стан освітнього середовища, що характеризується відсутністю бар'єрів, забезпеченням

рівного доступу до освітніх послуг та активним залученням усіх учасників освітнього процесу, незалежно від фізичних, сенсорних, ментальних чи інших особливостей.

Інституційна готовність

Рівень організації та структурованості закладу в темі інклюзії: наявність політик, призначених відповідальних, процедур дій у складних ситуаціях, навчання персоналу.

ІРЦ (Інклюзивно-ресурсний центр)

Установа, що надає консультації та підтримку батькам, педагогам і дітям з ООП. ІРЦ проводить психолого-педагогічне обстеження і надає відповідні висновки.

МГН (маломобільні групи населення)

Люди, яким складно самотійно пересуватися або орієнтуватися в просторі (люди на кріслах колісних, з порушеннями зору, вагітні жінки, люди похилого віку тощо)

Навігація (інклюзивна)

Система позначень, мнемосхем, табличок із шрифтом Брайля, піктограм — яка полегшує орієнтування в просторі для всіх, зокрема осіб з порушеннями зору або когнітивними особливостями.

ООП (особливі освітні потреби)

Потреби дитини в адаптації або модифікації навчального процесу через наявність порушень розвитку, здоров'я або інші фактори.

Особа з інвалідністю

Людина, яка має тривалі фізичні, психічні, інтелектуальні або сенсорні порушення, які в поєднанні з бар'єрами в середовищі можуть обмежувати її рівноправну участь у житті суспільства.

Підвищення рівня інклюзивності освітнього середовища системи професійно-технічної освіти

Комплекс заходів, спрямованих на створення умов для рівноправного доступу осіб з інвалідністю до навчального процесу, покращення доступності освітніх приміщень, методичних матеріалів та впровадження відповідних інклюзивних практик.

Стигматизація

Це негативне ставлення та упередження щодо певної особи або групи, що ґрунтується на соціальних ярликах, часто пов'язаних з відмінностями чи відхиленнями від норм.

Тактильне покриття / тактильні елементи

Рельєфна поверхня для орієнтації людей із порушеннями зору.

Універсальний дизайн

Підхід до проєктування середовища, який з самого початку враховує потреби всіх людей, незалежно від їхніх можливостей.

Додаток В. Огляд архітектурної доступності

У процесі оцінювання доступності враховувалися чинні будівельні норми, міжнародні стандарти, а також нормативно-правові акти в сфері освіти, зокрема:

Будівельні та технічні нормативи:

- ДБН В.2.2-40:2018 «Інклюзивність будівель і споруд»
- ДБН В.2.3-5:2018 «Вулиці та дороги населених пунктів»
- ДБН В.2.2-3:2018 «Заклади освіти»
- ДБН Б.2.2-12:2019 «Планування та забудова територій»
- ДБН Б.2.2-5:2011 «Благоустрій територій»

Міжнародні стандарти:

- ISO 21542:2021 *Building construction — Accessibility and usability of the built environment*
- EN 17210:2021 *Accessibility and usability of the built environment — Functional requirements*

Нормативно-правові акти у сфері освіти:

- Закон України «Про освіту» — визначає засади державної політики в галузі освіти, включаючи принципи доступності та недискримінації.
- Проект Закону України «Про професійну освіту» (на момент дослідження перебуває на розгляді) — передбачає розширення вимог до рівня інклюзивності освітнього середовища в закладах ПТО.

Архітектурний опис об'єкта дослідження

Об'єктом дослідження є професійно-технічне училище №26 у м. Кременчук, яке здійснює освітню діяльність у двох окремих локаціях. Основна частина навчального процесу, а також адміністративне управління зосереджені в адміністративно-навчальному комплексі, розташованому за адресою: вул. Сержанта Мельничука 4. Виробнича підготовка здобувачів освіти організована у спеціалізованих майстернях, що знаходяться за іншою адресою: проїзд Захисників Азовсталі 5. Така просторово-організаційна структура забезпечує розподіл функціональних зон відповідно до потреб навчального процесу та сприяє ефективному використанню матеріально-технічної бази закладу. Обидві будівлі є двоповерховими, перебувають у задовільному технічному стані, однак не мають комплексної безбар'єрної інфраструктури.

Адміністративно-навчальна будівля, корпус 1 - м. Кременчук, вул. Сержанта Мельничука, 4.

Двоповерхова будівля, в якій розміщено навчальні кабінети, виробничі лабораторії, укриття та адміністративні приміщення. Це будівля з частково оновленими

приміщеннями та складним архітектурним плануванням. Вхід здійснюється з внутрішнього двору, обладнаний сходами та вертикальним підйомником. Просторова організація — коридорного типу, навчальні приміщення розташовані з обох боків центрального коридору. На ділянці поруч із корпусом розміщено укриття з двома окремими входами.

Навчально-виробничі майстерні, корпус 2 - м. Кременчук, проїзд Захисників Азовсталі, 5.

Окрема двоповерхова будівля, розташована на віддаленій від адміністративного корпусу території, функціонально призначена для організації навчального процесу та містить навчальні класи й виробничі майстерні. Навчальні кабінети розташовані на обох поверхах. Санітарно-гігієнічне приміщення має зовнішній вхід, що забезпечує окремий доступ із вулиці. Загальна структурна організація будівлі — блокова, із передбаченими прямими переходами між функціональними зонами, що сприяє раціональній логістиці пересування та зручності експлуатації.

Обстежені елементи

1. Корпус 1 — навчально-адміністративний (вул. Сержанта Мельничука, буд.4.)
 - Вхідна група
 - Навчальні класи
 - Внутрішні сходи
 - Санітарно-гігієнічні приміщення
 - Внутрішня і зовнішня навігація
 - Виробничі лабораторії
 - Укриття
2. Корпус 2 — виробничі майстерні (проїзд Захисників Азовсталі, 5).
 - Прилегла територія навколо корпусу
 - Вхідна група
 - Навчальні класи
 - Внутрішня і зовнішня навігація
 - Внутрішні сходи
 - Санітарно-гігієнічні приміщення

Не досліджувались:

- система оповіщення про надзвичайні ситуації;
- вебсайт: відповідність нормативним вимогам;

Обмеження та передумови, які довелося врахувати

Дослідження проводилося в умовах повномасштабної війни, що безпосередньо вплинуло як на стан інфраструктури, так і на загальні можливості модернізації. Протягом останніх двох років поруч із навчальними корпусами закладу було зафіксовано

щонайменше два обстріли, внаслідок яких було пошкоджено вікна в приміщеннях закладу. Частина з них було замінено, проте це спричинило спрямування ресурсів на аварійне відновлення замість реконструкції будівлі в рамках розвитку доступного середовища.

Окремі будівлі училища є архітектурними пам'ятками, що суттєво ускладнює процес внесення змін до простору — будь-яке втручання потребує погодження з відповідними інстанціями, що збільшує строки реалізації проєктів доступності.

Попри ці виклики, команда закладу зберігає фокус на стратегічному розвитку, розглядає інклюзію як складову частину оновлення навчального середовища та демонструє відкритість до впровадження відповідних змін.

Рекомендації щодо подолання бар'єрів будуть сформовані з урахуванням актуального стану об'єктів, законодавчих обмежень та пріоритетів самого закладу із фокусом на поступове втілення принципів безбар'єрності в межах наявних ресурсів і можливостей.

1. Навчально-адміністративний корпус вул. Сержанта Мельничука, буд.4.

Розміщення корпусу та загальний стан

Корпус розташований на території з обмеженим доступом з вулиці — головний вхід виходить на проїзну частину і не використовується за призначенням, а функціональний вхід здійснюється зі двору. Будівля — двоповерхова, у задовільному технічному стані, але без реконструкції під потреби безбар'єрності.

Сильні сторони:

- Наявність підйомника на вході до будівлі.
- Часткова інформаційна доступність — позначення укриття, частково напрямків руху, наявність інформації з назвами професій та графіком роботи закладу на вхідній групі до будівлі.
- Достатня ширина дверей у більшості навчальних приміщень (від 120 до 132 см).

Основні проблеми:

- Основний вхід обладнаний сходами з бар'єрами: пороги, поручні, що перекриті вазонами, відсутність контрастного маркування, металева решітка біля входу та небезпечні виступи/пороги, які становлять ризик травмування для МГН.
- Не передбачено паркувального місця для осіб з інвалідністю, що не відповідає вимогам доступності.
- Відсутність тактильної навігації, кнопки двостороннього зв'язку на центральній вхідній групі
- Санітарно-гігієнічне приміщення, розташоване на другому поверсі лише в одному з навчальних корпусів, неадаптоване (вузький вхід, пороги, висота встановлення унітазів не відповідає норм).
- Внутрішні сходи — неконтрастні, поручні лише з одного боку, відсутній підйомник.

- Внутрішня навігація — фрагментарна або відсутня.

Загальний висновок:

Корпус має окремі позитивні елементи, зокрема підйомник на вході та достатню ширину дверей, однак системна відсутність елементів безбар'єрності — від пандуса до доступного санвузла — робить будівлю недоступною для осіб з порушеннями мобільності. Цей корпус потребує комплексного переосмислення та переобладнання відповідно до принципів універсального дизайну. Просторова логіка будівлі дозволяє розглядати її як потенційно придатну до адаптації, водночас будівля є архітектурною пам'яткою

2. Виробничі майстерні проїзд Захисників Азовсталі, буд.5

Розміщення корпусу та загальний стан

Майстерні розташовані в окремій двоповерховій будівлі на іншій локації. Технічний стан території та споруди — незадовільний. Простежується відсутність базових елементів доступності як у зовнішньому, так і у внутрішньому просторі.

Сильні сторони:

- Широкі входні двері до класів (132 см) та майстерень (до 150 см).
- Часткова наявність контрастних табличок.

Основні проблеми:

- Зруйноване асфальтне покриття на території, наявність бордюрів, виступаючих дерев, небезпечних решіток.
- Відсутність навігаційної системи по території (немає позначення корпусів, кабінетів або плану).
- Вхід до корпусу — з порогами, водостічними перешкодами, брак фіксаторів дверей.
- Санітарно-гігієнічне приміщення — недоступне, розташоване з вулиці, в аварійному стані, вимагає капітального ремонту.
- Сходи всередині корпусу — без контрасту, з односторонніми поручнями, без підйомника.

Загальний висновок:

Корпус потребує суттєвих архітектурних змін інфраструктури (як зовнішньої, так і внутрішньої). Бар'єри починаються до входу на територію: неорганізований пішохідний шлях, відсутність базової навігації, пороги й перешкоди при вході. Рекомендовано поступове перепланування території та внутрішнього простору з фокусом на пріоритети безбар'єрності.

Надалі рекомендації щодо підвищення рівня доступності будуть розроблені з урахуванням:

- поточного технічного стану кожного об'єкта,
- доступних ресурсів,
- пріоритетності локацій, де зосереджено основний навчальний процес.

Додаток С. Зведена форма (повний перелік) рекомендованих рішень щодо бар'єрів та перешкод на об'єкті

Адміністративно-навчальна будівля Професійно-технічного училища №26 м. Кременчука.

м. Кременчук, вул. Сержанта Мельничука, буд.4.

Локація та опис стану доступності	Фотофіксація (рисунки, що відповідають рядку локації та опису стану доступності)	Рекомендоване рішення
Вхід на територію навчального закладу (внутрішній двір) здійснюється з головної вулиці праворуч від центрального входу через ворота. Ширина маршруту нормативна. Прохід на територію – майже без перепаду висот Після проходу через ворота — пошкоджене асфальтне покриття з тріщинами та ямами, що ускладнює пересування осіб на кріслах колісних і інших маломобільних груп населення. Відсутня навігація по території: немає вказівників до навчального корпусу, майстерень, укриття тощо. Цей вхід є найбільш доступним для користувачів крісел колісних. Доцільно спрямувати відвідувачів від центральної вулиці до цього входу за допомогою вказівників «Доступний вхід», а також розглянути можливість облаштування паркомісць для водіїв з інвалідністю у внутрішньому дворіку.		Провести ремонт покриття з використанням твердого, рівного та неслизького матеріалу. Облаштувати щонайменше одне паркомісце для осіб з інвалідністю відповідно до ДСТУ 4121:2021 (п. 5.8) та ДБН В.2.2-40:2018. Встановити навігаційні вказівники до основних об'єктів інфраструктури (контрастні, зі шрифтом Брайля та піктограмами).

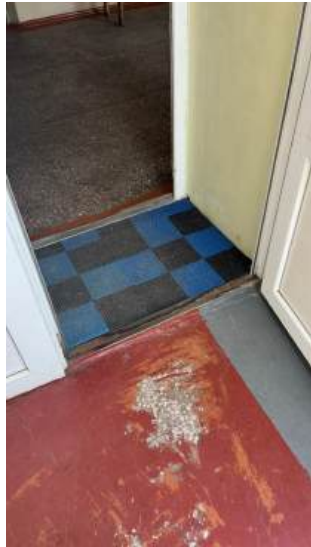
Центральна вхідна група (вхід з двору).

Центральний вхід з боку головної вулиці зачинений і недоступний, оскільки виходить безпосередньо на проїжджу частину. Діючий вхід — з внутрішнього двору. Доступ до дверей здійснюється через сходи або підйомник. Поручні є лише з одного боку та частково заблоковані великими вазами. Відсутнє контрастне маркування країв сходинок. Перед сходами на вході встановлено металеву дренажну решітку (водовідвідну конструкцію), яка має щілини та може бути небезпечною для пересування МГН. Інформаційна табличка про режим роботи або назву закладу — відсутня.



Встановити контрастне маркування на краї сходинок. За можливості замінити поручні на нормативні: подвійні з обох боків (на висоті 70 та 90 см) з горизонтальними подовженнями і заокругленнями. Або прибрати вазон, який блокує вже наявний поручень. Встановити інформаційну табличку з назвою закладу, графіком роботи, піктограмою та шрифтом Брайля (висота 1,2–1,5 м). Замінити на водовідвідну решітку з дрібними комірками або суцільним неслизьким покриттям, яке забезпечує безпечне пересування маломобільних осіб. Забезпечити рівність покриття з прилеглою поверхнею, щоб уникнути перепадів висоти.

		
Підйомник біля вхідної групи. Поруч зі сходами встановлено стаціонарний вертикальний підйомник. Його наявність є позитивним моментом, але відсутня кнопка двостороннього зв'язку, що унеможливує виклик допомоги.		Встановити пристрій двостороннього зв'язку з візуальним та звуковим індикатором, розміщеним на висоті 90–120 см, доступний з положення сидячи. Забезпечити інформаційне позначення місця доступного входу.
Вхід до приміщення навчального корпусу. Внутрішній дверний отвір має ширину 120 см, що відповідає нормативам. Позначення кабінетів (номер та призначення) - наявне, відсутня системна навігація по закладу - немає загальних вказівників, маршрутів руху між зонами (наприклад, до актові зали, медпункту, їдальні, вбиральні), а також навігаційних елементів з піктограмами, контрастним шрифтом і шрифтом Брайля.		Розробити та впровадити комплексну систему навігації у приміщеннях закладу. Розмістити в коридорах і на перехрестях маршрутні вказівники з піктограмами та назвами основних функціональних зон. Забезпечити дублювання інформації контрастним шрифтом та шрифтом Брайля та забезпечити розміщення табличок на висоті 1,2–1,5 м



Навчальні кабінети.

Вхід до кожного навчального класу ускладнено потрійним порогом: зовнішній поріг — 3 см, внутрішній — 2 см, а також наявний подіум для стола вчителя та місця біля дошки висотою 12 см. Ширина дверей — 110 см (нормативна). Проходи та меблі частково відповідають принципам універсального дизайну.



Усунути пороги або облаштувати скоси з ухилом до 8%. За можливості демонтувати подіуми. Розглянути можливість облаштування навчального кабінету регульованими меблями та облаштувати робочі місця, що є доступними для користувачів крісел колісних.

		
Санітарно-гігієнічна кімната. У приміщенні навчального корпусу відсутня санітарно-гігієнічна кімната. Це створює бар'єр для осіб з інвалідністю, які не мають можливості скористатися вбиральною без переміщення до іншого корпусу.		Передбачити облаштування універсального санітарно-гігієнічного приміщення на першому поверсі навчального корпусу відповідно до ДБН В.2.2-40:2018. У разі технічної неможливості — забезпечити чітке навігаційне позначення шляху до вбиральні в іншому корпусі та надати персоналу алгоритм супроводу.

Укриття на території закладу (біля входу).

Укриття розташоване у внутрішньому дворі. Має два входи: один праворуч від входу до закладу, інший — через виробничі лабораторії, які тимчасово також виконують функцію укриття. Наразі обидва приміщення не з'єднані між собою, але планується об'єднання у спільний простір.



Під час об'єднання входів передбачити безперешкодний наскрізний доступ із шириною проходів не менше 90 см, без порогів, з поручнями, контрастним маркуванням і навігацією.

Вхід до укриття (праворуч від входу до закладу). Вхід обладнано підйомником. Ширина проходу — 110 см, наявний поріг. Дверний отвір — 95 см, але фактична ширина просвіту проходу — лише 74 см. Отвір має низьку висоту — 156 см, що створює ризик удару головою. Відсутні поручні. Відсутнє контрастне маркування.



Нанести контрастне маркування на верхню межу входу для попередження травм, а також на кожну сходинку. Підвищити висоту отвору до щонайменше 180 см, якщо технічно можливо. Облаштувати поручні з боку, де відсутній підйомник, забезпечити навігаційне позначення маршруту до входу.

Вхід до укриття через виробничі лабораторії.

Вхід позначено яскравим контрастним знаком «Укриття», що є позитивним прикладом навігації. Ширина проходу — 110 см, є група сходинок без маркування країв. Поріг — 5 см. Вхідні двері не фіксуються у відкритому положенні, що ускладнює прохід для осіб з порушеннями мобільності.



Нанести контрастне маркування на краї першої та останньої сходинки. Облаштувати скос на порозі або зменшити його висоту. Встановити фіксатори дверей у відкритому положенні.

		
Виробничі лабораторії (приміщення укриття). Нормативні інформаційні таблички про призначення приміщення – наявні. Проходи між обладнанням — не менше 0,9 м (відповідає нормативу), проте більшість обладнання та меблів не адаптовані для користувачів крісел колісних. Висота робочих поверхонь — недоступна для роботи сидячи.		Встановити таблички з піктограмами, шрифтом Брайля та призначенням приміщення на висоті 1,2–1,5 м. Розглянути можливість встановлення окремих елементів обладнання (мийка, плита, столи тощо), що є доступними для користувачів крісел колісних, та передбачити вільні простори для маневрування крісла колісного діаметром 1,5 м.

		
Вхід до корпусу виробничих майстерень. Доступ ускладнено: перед входом — дві сходинки без поручнів і без пандуса. Перед сходами встановлена металева дренажна решітка зі щілинами, яка небезпечна для МГН. Поруч розташована стара металева конструкція (висота 30 см), яка раніше використовувалась для перенесення вантажів, але нині становить ризик травмування. На сходах змонтовані металеві накладки, що виконують роль контрастного маркування, але мають виступи, за які можна зачепитися.		Облаштувати пандус згідно з ДБН В.2.2-40:2018 (ухил не більше 8%, поручні з обох боків, неслизьке покриття). Встановити нормативні поручні для сходів (70/90 см з горизонтальними подовженнями). Замінити решітку перед сходами на безпечну, врівень із поверхнею, або закрити покриттям. Демонтувати або огородити травмонебезпечну металеву конструкцію. Замінити металеві накладки на сходах на безпечне контрастне покриття без виступів.

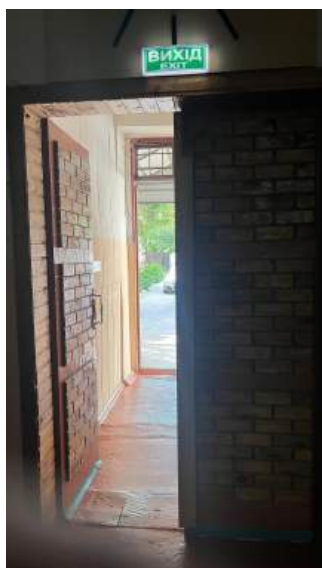


Вхідні двері до майстерень.

Ширина зовнішнього дверного отвору — 150 см, внутрішнього — 140 см, що відповідає нормам. Наявний поріг - 3 см. Двері фіксуються у відкритому положенні. Вхід до корпусу позначено яскравим і контрастним знаком «Укриття». Табличка з інформацією про перелік виробничих професій і години роботи відсутня. Це ускладнює орієнтування для відвідувачів.



За можливості — усунути поріг. Дублювати інформацію про виробничі професії та години роботи безпосередньо біля входу — у контрастному оформленні, на висоті 1,2–1,5 м, із застосуванням піктограм і шрифту Брайля, за можливості. Зберегти наявне маркування «Укриття» як приклад вдалого оформлення.



Сходи до другого поверху (корпус виробничих майстерень).

Доступ до 2 поверху, де розташовані навчальні майстерні та санітарно-гігієнічна кімната здійснюється через сходи. На сходах — лише один поручень з висотою 85 см, що не відповідає вимогам доступності. Є три поворотні марші без контрастного маркування країв сходинок.



Встановити поручні з обох боків на висоті 70 і 90 см з горизонтальними подовженнями. Нанести контрастне маркування на першу й останню сходинки кожного маршу. За можливості — облаштувати альтернативний доступ до санітарно-гігієнічного приміщення без використання сходів.

Санітарно-гігієнічне приміщення (2 поверх, корпус виробничих майстерень).

Санітарно-гігієнічне приміщення розташоване на другому поверсі основного корпусу. Доступ до нього ускладнений: ширина входу — 70 см (менше нормативної), наявний зовнішній поріг 7 см і внутрішній — 2 см. Відсутні унітази — встановлено підлогові чаші, що є незручним і неприйнятним для маломобільних осіб. Унітази (чаші) також розміщено на підвищенні, що створює додатковий бар'єр. Вбиральні — роздільні для жінок і чоловіків, але жодна не адаптована.



Облаштувати універсальне санітарно-гігієнічне приміщення на першому поверсі відповідно до ДБН В.2.2-40:2018 (ширина входу не менше 90 см, відсутність порогів, унітаз із боковими поручнями, кнопка виклику допомоги, умивальник із вільним простором для користування).



Майстерня електрогазозварювальників (корпус виробничих майстерень). Вхід до майстерні має широкий прохід — 120 см, що відповідає нормативам. Проте наявний поріг у вигляді складної металевої конструкції заввишки 6 см, що ускладнює доступ для користувачів крісел колісних. Двері фіксуються у відкритому положенні. Є контрастна табличка з назвою майстерні, однак вона розміщена надто високо для зручного зчитування. Усередині відсутні адаптовані робочі місця.		Облаштувати скос на металевому порозі з ухилом до 8% або усунути бар'єр конструктивно. Перенести табличку на висоту 1,2–1,5 м для зручності зчитування (можна дублювати з піктограмами/Брайлем). Адаптувати щонайменше одне робоче місце для користувача крісла колісного: знижена робоча поверхня, доступне обладнання, простір для маневрування.
Укриття. В приміщенні наявне відремонтоване доступне укриття, однак спуск до нього можливий лише сходами — відсутні ліфт або підйомник.		Розглянути можливість встановлення мобільного гусеничного підйомника, який можна використовувати у разі повітряної тривоги; Облаштувати поручні та контрастне маркування сходів для безпечного спуску; Призначити відповідальних осіб для допомоги маломобільним відвідувачам під час евакуації.

Навчально-виробничі майстерні, корпус 2.
м. Кременчук, проїзд Захисників Азовсталі, буд.5

Локація та опис стану доступності	Фотофіксація (рисунок, що відповідають рядку локації та опису стану доступності)	Рекомендоване рішення
Вхід на територію навчального закладу (внутрішній двір) здійснюється з головної вулиці. Пішохідна доріжка з боку хвіртки проходить через бордюрний камінь, що створює бар'єр для МГН. Основний пішохідний шлях — зруйнований, із нерівним асфальтним покриттям. В окремих місцях дерева виступають на тротуарну частину, що ускладнює пересування і може бути травмонебезпечним. Вхід через хвіртку технічно доступний, але менш зручний через бордюр. Альтернативний прохід — через ворота — є ширшим і більш доступним. Відсутня кнопка двостороннього зв'язку. Розглянути можливість облаштування паркомісць для водіїв з інвалідністю на території біля воріт.		Вирівняти пішохідну зону з боку хвіртки, облаштувати плавний перехід через бордюр (ухил не більше 8%). Ремонт дорожнього покриття із застосуванням неслизького матеріалу. Провести обрізку гілок дерев у межах проходу. Встановити кнопку двостороннього зв'язку біля воріт на висоті 90–120 см, доступну з положення сидячи. Рекомендовано основний прохід — через ворота. Облаштувати щонайменше одне паркомісце для осіб з інвалідністю відповідно до ДСТУ 4121:2021 (п. 5.8) та ДБН В.2.2-40:2018. Встановити навігаційні вказівники до основних об'єктів інфраструктури (контрастні, зі шрифтом Брайля та піктограмами).

		
Навігація на території корпусу 2. Відсутні інформаційні вказівники або схема розташування об'єктів на території (навчальні майстерні, укриття тощо). Це ускладнює орієнтування.		Облаштувати систему навігації: таблички з піктограмами, контрастним шрифтом, дублюванням шрифтом Брайля. Розмістити план-схему території на видимому місці.
Основна входна група. Асфальтне покриття перед входом — нерівне. Вхідні розпашні двері — загальна ширина 187 см. На вході поріг — 4 см. Другі вхідні двері - 90 см (нормативно допустимо), внутрішній поріг — 4 см. Двері не фіксуються у відкритому положенні. На вході дві металеві водостічні конструкції на підлозі створюють просторові перешкоди для користувачів крісел колісних. Над дверима розміщена табличка з назвою закладу, проте вона встановлена надто високо, має сильний відблиск і складна для		Усунути поріг або облаштувати скос (ухил до 8%). Перенести або захистити водостічні конструкції так, щоб не заважали пересуванню. Встановити фіксатори дверей у відкритому положенні. Демонтувати наявну табличку або продублювати її на висоті 1,2–1,5 м у контрастному виконанні (із шрифтом Брайля, піктограмами), додавши інформацію про години роботи. Позначити контрастно сам вхід на дверях (наприклад, контуром або маркувальною стрічкою).

зчитування. На дверях відсутнє контрастне маркування входу.



		
Внутрішня навігаційна система: кабінети мають інформативні таблички із назвами, номерами. Проте відсутня навігація по закладу.		Облаштувати навігацію в середині будівлі, створити схему та направляючі руху по корпусу, що спростить орієнтування у приміщенні.

		
Навчальні класи. Вхід до навчальних кабінетів має ширину 132 см (нормативно), що є позитивним прикладом. Проте внутрішній поріг — 6 см, що створює бар'єр для МГН. Проходи, меблі та обладнання всередині частково відповідає принципам універсального дизайну. Загалом, приміщення є недоступними для користувачів крісел колісних	 	Облаштувати скоси на поріжках (ухил – не більше 8%, довжина – не більше 0,3 м). Облаштувати робочі місця, що є доступними для користувачів крісел колісних.

	 	
Навчальний клас сучасних слюсарних технологій. Ширина входу - нормована. Перед входом також наявна сходи́нка заввишки 17 см. Існує альтернативний вхід з вулиці, однак він не позначений навігаційно.		Облаштувати пандус до основного входу або прибрати сходи́нку та поріг. Альтернативно — активувати зовнішній вхід: забезпечити безбар'єрний доступ до нього (покриття, освітлення), позначити контрастною табличкою з піктограмою та направленням.

		
Сходи до другого поверху. Сходи не мають контрастного маркування на краях сходинок. Поручні — лише з одного боку. Відсутній підйомник або ліфт, що унеможлиблює доступ до другого поверху для осіб з порушеннями мобільності.		Облаштувати поручні з обох боків (70 і 90 см), нанести контрастне маркування на першу й останню сходинки кожного маршу. У разі капітального ремонту — передбачити підйомник або альтернативний доступ до всіх навчальних приміщень другого поверху.
Санітарно-гігієнічне приміщення. Санітарно-гігієнічне приміщення відсутнє всередині будівлі. Є		У межах запланованого ремонту передбачити створення універсального санітарно-гігієнічного приміщення, доступного

вбиральня, розташована з боку вулиці, але вона наразі недоступна. Доступ можливий лише ззовні, через окремий вхід, який не облаштований для МГН. Планується ремонт.		зсередини будівлі. Тимчасово — забезпечити інформаційне позначення зовнішнього входу, зробити шлях до нього безпечним та доступним, облаштувати супровід.
---	--	---

Додаток D. Результати дослідження рівня сформованості інклюзивного середовища

У межах дослідження вивчалась не лише архітектурна доступність закладу, а й інституційна готовність працювати з різними категоріями здобувачів освіти. Аналіз включав інтерв'ю з працівниками, спостереження під час візиту та додаткові коментарі з боку педагогічного колективу.

Практичний досвід та відкритість до інклюзії

У Професійно-технічному училищі №26 м. Кременчука працює понад 57 співробітників (станом на 01 червня 2025 року), включаючи педагогів, майстрів виробничого навчання, адміністративний та технічний персонал. На момент дослідження у структурі закладу є соціальний педагог, який потенційно готовий виконувати функції координатора з інклюзії. У складі команди також працює практичний психолог. Це створює базу для поступового формування системи супроводу здобувачів освіти з ООП.

Заклад не має затвердженого внутрішнього положення про інклюзію, проте команда усвідомлює важливість цього документу і перебуває на етапі розробки. Персонал висловлює запит на створення чітких алгоритмів дій: «Як правильно зробити? Які потрібні документи? Які нормативи?», — ці запитання звучали неодноразово в усній комунікації з представниками закладу. Це вказує не лише на інформаційний запит, а й на бажання діяти відповідально та в межах нормативної бази.

Упродовж останніх навчальних років заклад мав безпосередній практичний досвід навчання здобувачів освіти - осіб з інвалідністю або загальними захворюваннями, які потребували окремої уваги в освітньому процесі. Це дозволяє говорити не лише про епізодичний характер інклюзії, а про сталу потребу в її інтеграції у щоденну практику.

- 2021–2022 н.р. – 3 здобувачі (з них: 1 – III група інвалідності, уроджена кілевидна деформація грудної клітки; 2 – інші порушення);
- 2022–2023 н.р. – 2 здобувачі (1 – стан після двобічної деструктивної пневмонії; 1 – II група інвалідності);
- 2023–2024 н.р. – 4 здобувачі (1 – стан після двобічної деструктивної пневмонії; 3 – II група інвалідності);
- 2024–2025 н.р. – 4 здобувачі (1 – млява парепарезія хронічна; 1 – лімфома Беркитта, III стадія; 2 – інші порушення).

Професії, за якими навчались здобувачі освіти з інвалідністю: «Кухар. Кондитер», «Слюсар-інструментальник Слюсар з ремонту колісних транспортних засобів», «Слюсар з ремонту колісних транспортних засобів. Слюсар-ремонтник», «Електрогазозварник. Електрозварник на автоматичних та напіваавтоматичних машинах», «Машиніст крана (кранівник)».

В зазначених випадках не застосовувалась адаптація навчальних програм або створення команди супроводу, однак персонал закладу за необхідності фокусувався на індивідуальній підтримці кожного здобувача освіти. Особи з інвалідністю мають право на зарахування до закладу освіти без конкурсу, що є частиною поточних практик підтримки та сприяння доступу до професійної освіти.

Поряд із цим, у закладі були також випадки, коли офіційний статус інвалідності не був встановлений, але учні мали особливі освітні потреби, пов'язані з порушеннями опорно-рухового апарату, ментальними порушеннями, порушеннями мовлення або наслідками контузій. У таких ситуаціях персонал навчального закладу демонстрував інтуїтивну чутливість, спираючись на власний досвід, емпатію та командну взаємодію. Далі наведено приклад досвіду навчання здобувача освіти із порушенням мовлення. Навчання відбувалося у загальній групі саме завдяки злагодженій координації дій команди, а саме викладачів, майстрів, соціального педагога, психолога та їх роботи із учнівським колективом і безпосередньо здобувачем освіти з ООП. Персонал згадує цей досвід як важливий етап усвідомлення викликів у комунікації та потреби у додаткових спеціалізованих знаннях для педагогічного колективу.

Цікавим був досвід роботи зі здобувачем із порушенням опорно-рухового апарату. Учень мав труднощі з пересуванням, що впливало на мобільність і здатність вчасно приходити на заняття. Команда педагогів і майстрів продемонструвала гнучкість і розуміння — за потреби здобувачу пропонували індивідуальні додаткові заняття для кращого засвоєння навчальної програми. При цьому не було акцентування на відмінностях або надмірної уваги — як зазначили педагоги, "група легко підтримувала, але не виділяла", що відповідало побажанням самого здобувача. Враховувались індивідуальний темп, потреба у часі на переміщення, але взаємодія і освітній процес відбувалися належним чином.

Також згадується досвід навчання здобувача з ментальними порушеннями (без встановленого діагнозу). Педагоги відзначали, що учень мав труднощі з опрацюванням теоретичного матеріалу, але водночас дуже прагнув бути частиною колективу. Майстри адаптували завдання, спрощували інструкції, підтримували через індивідуальний підхід. Зі слів персоналу, найбільше враження справило те, наскільки щасливою почувалася ця людина, перебуваючи в середовищі однолітків і маючи змогу навчатися на рівних.

Підхід, який реалізується командою, базується не лише на адаптації навчальних завдань, а й на цілісному баченні учня як особистості з індивідуальними історіями, викликами та ресурсами. Як зазначено в матеріалах закладу:

«Ми прагнемо знайти підхід до учня, побачити його цілісно – і сильні, і слабкі сторони, недоліки і чесноти (які признати в собі інколи важче), виявити травмуючі фактори і показати інші способи реагування або зміни ситуації, створити найбільш комфортну психологічну обстановку на індивідуальних консультаціях, будувати стосунки на засадах співпраці і пробудити в кожному учневі його «дорослу частину», без якої неможливе становлення його як професіонала і спеціаліста. Але головна мета – адаптувати учня не тільки в кабінеті психолога, а й у всіх областях освітнього процесу (навчання, міжособистісне спілкування, взаємовідносини в системі «викладач-учень»), задля реалізації більш широкої мети – ефективності у дорослому та самостійному житті. А це вже спільна робота психолога, викладача, класного керівника, майстра виробничого навчання, батьків.»

Окрему категорію здобувачів освіти становлять ветерани бойових дій, які навчалися в закладі. Деякі з них мали суттєві наслідки травм або контузій. Колектив згадує, що адаптація відбувається переважно через уважність, емпатію і командну взаємодію педагогічного колективу. «Ми не боїмося людей, ми шукаємо підхід», — наголошує команда. Водночас ці історії продемонстрували системну проблематику — заклад не має доступу до методичних матеріалів, програм або стратегій, які могли б допомогти ефективно супроводжувати різні категорії здобувачів освіти з ООП.

Заклад не залучає абітурієнтів із спеціальних шкіл, оскільки не має адаптованих програм під конкретні типи порушень. Водночас колектив відкрито визнає, що інклюзія має бути частиною освітнього процесу:

«Ми бачимо, що кожна людина може знайти свою роботу. Ми хочемо створити хаб. Інклюзивний, ветеранський. Ми до цього готові».

Значну роль у формуванні цього бачення відіграла міжнародна співпраця. Участь у цих ініціативах дала змогу модернізувати навчально-практичну базу, розвинути модульні підходи у навчанні, започаткувати роботу над 3D-конструюванням. Команда розглядає це як можливість краще адаптувати навчальний процес та розширити опції вибору професій та спеціальностей для людей з різними функціональними можливостями.

Заклад є реципієнтом Програми «Професійна освіта в Україні / Skills4Recovery», зокрема ініціативи "Сильні інституції ринку праці: комплексне оновлення Державної служби зайнятості та закладів професійно-технічної освіти", що впроваджується Програмою розвитку ООН (UNDP) в Україні за фінансової підтримки Уряду Німеччини.

3 лютого 2024 року Професійно-технічне училище №26 бере участь у реалізації проєкту «Швидкі навички до працевлаштування в рамках програми GIZ Skills4Recovery», що спрямований на перепідготовку дорослого незайнятого населення. Його мета — підвищити можливості працевлаштування громадян за актуальними професіями задля відбудови країни під час і після повномасштабного вторгнення.

26 лютого 2024 року в межах цього проєкту розпочала навчання друга група за професією «Слюсар з ремонту колісних транспортних засобів». Підготовка проходила у

навчально-практичному центрі сучасних слюсарних технологій на базі закладу. Учасники працювали під керівництвом досвідчених майстрів виробничого навчання та мали доступ до найсучаснішого обладнання.

Програма часткової професійної кваліфікації включає такі компетентності:

- діагностика електрообладнання автомобіля, ремонт агрегатів, вузлів та деталей;
- регулювання систем та агрегатів транспортних засобів;
- перевірка технічного стану згідно з технічною документацією;
- стендова перевірка та обкатка відремонтованих агрегатів.

Особливої уваги в контексті цієї ініціативи заслуговує її інклюзивний потенціал. У персональній розмові з представниками команди координатор проєкту Євгеній Жаров відзначив, що саме формат короткострокового інтенсивного навчання на сучасному обладнанні є дієвим інструментом розширення доступу до освіти для людей з різними функціональними можливостями. Такий підхід створює передумови для включення до навчання ветеранів, людей із статусом внутрішньо переміщеної особи (ВПО) та осіб з інвалідністю, що відповідає стратегічним цілям відновлення країни через розвиток людського капіталу.

У березні 2024 року заклад також взяв участь у конференції «Професійна освіта в Україні / Skills4Recovery», що відбулася в м. Київ і мала статус підготовчого заходу до міжнародної конференції з відновлення України в Берліні (URC 2024). Подія об'єднала представників уряду, міжнародних організацій, бізнесу та закладів професійної освіти, включно з командою ПТУ №26. Конференція була покликана стратегічно підкреслити критично важливу роль кваліфікованої робочої сили у відновленні України, а також сприяти спільному напрацюванню рішень щодо забезпечення доступу до освіти для всіх людей працездатного віку, зокрема — учасників бойових дій, ВПО, людей з інвалідністю та інших вразливих груп. Під час обговорень було особливо акцентовано на необхідності впровадження сучасних управлінських практик у закладах професійної освіти, розширенні партнерств із бізнесом і орієнтації на формування саме тих навичок, які є затребуваними на ринку праці.

У 2023–2025 роках Професійно-технічне училище № 26 м. Кременчука послідовно реалізувало низку міжнародних проєктів, спрямованих на підвищення кваліфікації та розширення можливостей працевлаштування представників соціально вразливих груп. У фокусі були внутрішньо переміщені особи, люди з інвалідністю, ветерани війни, учасники бойових дій та інші категорії незайнятого населення.

Перші короткострокові курси стартували влітку 2023 року за підтримки Програми розвитку ООН (UNDP). Учасники опановували розбирально-складальні роботи, технічне обслуговування автомобілів та діагностику несправностей. Програма завершилася видачею сертифікатів про здобуття часткової кваліфікації «Слюсар з ремонту колісних транспортних засобів».

У 2024 році заклад активно долучився до ініціативи **«Швидкі навички для працевлаштування»** (GIZ Skills4Recovery). Було організовано кілька потоків навчання:

- курси з діагностики електрообладнання автомобілів та ремонту агрегатів, вузлів і деталей;
- підготовка слюсарів з механоскладальних робіт із присвоєнням кваліфікаційного розряду;
- навчання з технології складання механізмів передач обертового руху.

Програми мали чітку практичну спрямованість: учасники працювали з реальними виробничими завданнями, відпрацьовували навички в майстернях та отримували офіційні документи, що підтверджують кваліфікацію.

З літа 2024 року ПТУ № 26 стало партнером проєкту «Підтримка відновлення соціальної та фінансової стійкості громад у постраждалих від війни регіонах на сході та заході України», реалізованого Helvetas Swiss Intercooperation у партнерстві з JERU за підтримки Федерального міністерства економічного співробітництва та розвитку Німеччини (BMZ). У межах цього проєкту училище організувало серію курсів, які охоплювали ті ж напрями — ремонт колісних транспортних засобів та механоскладальні роботи, — але з оновленими програмами, акцентом на сучасних технологіях та методиках ремонту.

З листопада 2024 по січень 2025 року відбулося одразу кілька паралельних потоків навчання. Це дало змогу збільшити кількість випускників і розширити охоплення різних цільових груп. Кожна програма завершувалася видачею сертифікатів або свідоцтв державного зразка про присвоєння часткової професійної кваліфікації.

Завдяки системній участі в міжнародних проєктах училище не лише зміцнило матеріально-технічну базу, а й суттєво розширило можливості для соціальної адаптації та працевлаштування людей, які перебувають у складних життєвих обставинах. Програми, що поєднують сучасні технології та інтенсивну практику, дозволили учасникам здобути затребувані на ринку праці навички у стислі терміни, а також підвищили впізнаваність закладу як надійного партнера у сфері інклюзивної професійної освіти.

У травні-червні 2024 року представники закладу пройшли навчання на тренінгу «Методика навчання здобувачів освіти з інвалідністю», що проходив у м. Київ у межах програми «Професійна освіта в Україні / Skills4Recovery» (GIZ). Захід був спрямований на підвищення обізнаності педагогів щодо методів навчання та супроводу осіб з інвалідністю, адаптації освітнього процесу та впровадження корекційно-розвиткових заходів.

Протягом 2024–2025 навчального року педагоги закладу долучилися до проєкту «Підсилення професійної освіти для рівності: навчання викладачів та кар'єрних радників для роботи з вразливими групами», який реалізовує ГО «Український професійний розвиток» у межах програми «Професійна освіта в Україні / Skills4Recovery» (GIZ).

Формат навчання — змішаний, офлайн у м. Львів та м. Київ та онлайн-сесії. Програма охоплювала теми інклюзивного підходу, профорієнтації для осіб з ООП та роботи з роботодавцями.

Персонал закладу також проходив навчання з інклюзії в Києві у червні 2025 року – команда брала участь у тренінгу «Інклюзивна комунікація та доступність у закладах ПТО», організованому в межах ініціативи «Сильні інституції ринку праці: комплексне осучаснення державної служби зайнятості та провайдерів професійної освіти», яка впроваджується Програмою розвитку ООН (UNDP) в Україні в межах програми Професійна освіта в Україні/Skills4Recovery» і реалізується Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ) GmbH, що діє за дорученням Федерального Уряду Німеччини. Учасники тренінгу: Євген Жаров - директор, Ольга Скірська - заступник директора з навчально-виробничої роботи, Аліна Піценко - соціальний педагог.

Також колектив закладу бере активну участь в розробці подій і заходів для розвитку персоналу та здобувачів освіти:

19 травня 2025 року проведено годину спілкування «Що таке безбар'єрність» у форматі офлайн за участі 22 здобувачів освіти. Захід провела класний керівник Кобцева Наталія Володимирівна, яка познайомила учасників із поняттям безбар'єрності, розглянула приклади її впровадження в різних сферах життя та обговорила з учнями, як ці принципи можуть бути реалізовані у їхньому щоденному середовищі.

Того ж дня, 19 травня, аналогічну годину спілкування для іншої групи — 18 здобувачів освіти — провів класний керівник Ємельянов Ігор Григорович. Тематичне обговорення дало змогу учасникам не лише отримати нові знання, а й поділитися власними прикладами та ідеями щодо зменшення бар'єрів у суспільстві.

У цей же день відбулася ще одна тематична зустріч — година спілкування «Світ без бар'єрів», у якій взяли участь 24 здобувачі освіти. Під керівництвом Удовіцької Яни Анатоліївни учасники досліджували поняття доступності в широкому розумінні, обговорювали позитивні приклади та пропонували власні рішення для створення інклюзивного середовища.

22 травня 2025 року пройшла інтерактивна гра «Я в твоїх черевиках» (офлайн), яку для 24 здобувачів освіти організувала Удовіцька Яна Анатоліївна. Завдяки вправам і рольовим завданням учасники мали змогу подивитися на різні життєві ситуації очима іншої людини, що сприяло розвитку емпатії та кращому розумінню потреб інших.

24 травня 2025 року відбулося підсумкове рефлексивне заняття «Я — ти — ми: однакові і різні» за участі 24 здобувачів освіти. Під керівництвом Удовіцької Яни Анатоліївни учасники обговорювали теми різноманіття, рівності та взаємоповаги, підкреслюючи, що індивідуальні відмінності є цінністю, а не перешкодою.

Окрім того, була організована зустріч педагогічної ради — окрема сесія була присвячена питанням інклюзії, рівності та самореалізації молоді. Обговорювалась роль закладу як простору соціальної інтеграції.

Проведений цикл заходів дозволив системно розкрити тему безбар'єрності — від теоретичного ознайомлення до практичних вправ і рефлексії. Здобувачі освіти не лише дізналися про ключові принципи інклюзії, а й отримали можливість осмислити власні стереотипи, сформувані більш емпатійне ставлення до оточення та усвідомити роль кожної людини у створенні безбар'єрного середовища. Формат різних активностей (година спілкування, інтерактивна гра, рефлексія) сприяв тому, що інформація була засвоєна глибше, а учасники стали більш відкритими до діалогу та взаємодопомоги.

В розмові команда висловила бажання глибше вивчити жестову мову, зокрема з метою спілкування з майбутніми студентами. Запит на навчання звучить особливо чітко від майстрів виробничого навчання, які є ключовою ланкою у професійному становленні здобувачів освіти.

«Майстрам дуже треба навчання — саме тут, у закладі, щоб бачити, як це працює на практиці».

Команда підкреслює, що багато рішень реалізуються «своїми силами», особливо з огляду на складний технічний стан будівель (частина з яких — історичні), відсутність централізованого фінансування на переобладнання, наслідки вибухів і пошкодження інфраструктури. Водночас ця самостійність не перетворюється на закритість — навпаки, команда відкрита до партнерств, навчання, зміни внутрішніх процедур.

На момент дослідження:

- затверджене положення про інклюзію відсутнє, але планується до розробки;
- немає системного інструктажу з інклюзії для нового персоналу; облік осіб з інвалідністю в освітньому процесі (соціальний паспорт закладу) ведеться;
- запит на створення інституційної політики озвучено чітко.

Таким чином, персонал закладу має реалізований практичний досвід навчання осіб з інвалідністю, навіть попри відсутність нормативного супроводу. Умовно інклюзія в закладі існує вже сьогодні, не як політика, а як реалізовані кейси навчання людей з ООП.

Інклюзивна Привітність Персоналу

У межах дослідження інституційної готовності до запровадження інклюзивного підходу працівники Професійно-технічного училища №26 м. Кременчука пройшли онлайн-тестування. Опитувальник складався з 20 запитань, які охоплювали базові аспекти інклюзії: сучасну термінологію, практичні ситуації взаємодії з людьми з інвалідністю, особливості спілкування та базові принципи універсального дизайну. Участь у тестуванні взяли 8 осіб. Троє з них раніше відвідали офлайн-тренінг з інклюзивної комунікації, решта не проходили навчання.

Результати виявили помітну різницю в обізнаності між цими двома групами:

- середній бал учасників тренінгу склав 15 із 20 можливих,

- натомість у респондентів, які не були присутні на тренінгу, — 8.2 балів.

Такий контраст засвідчує ефективність навчальної програми та її прямий вплив на розуміння теми інклюзії в освітньому контексті.

Сильні сторони команди

Високий рівень емпатії, професійної етики, поваги до особистих кордонів та внутрішньої взаємодії та комунікації. У більшості відповідей простежується коректне й людяне ставлення до теми інвалідності. Працівники усвідомлюють необхідність поважати вибір людини, її автономію, право на допомогу або відмову від неї.

Розуміння інклюзії як принципу, а не винятку. Респонденти вірно відповідають на запитання про універсальність доступності — зокрема, що доступним туалетом мають право користуватися всі, а не лише особи з інвалідністю.

Наявність у команді мотивованих учасників. Працівники, які проходили тренінг, продемонстрували впевнене володіння матеріалом. Їхня обізнаність може стати ресурсом для внутрішнього поширення знань серед колег.

Зони розвитку

Неточності в термінології. Частина відповідей вказує на використання застарілих або некоректних формулювань (“людина з вадами”, “інвалід”). Це потребує корекції через ознайомлення з сучасними стандартами термінології.

Невизначеність у поведінці в кризових ситуаціях. Відповіді на запитання щодо дій під час нападів епілепсії чи емоційної нестабільності вказують на відсутність чіткого алгоритму дій. Це критично в умовах реального освітнього середовища. Доцільно розробити внутрішні інструкції або провести навчання з кризових протоколів.

Тестування підсвітило реальні запити на уточнення і може слугувати основою для планування подальшого інституційного навчання.

Додаток Е. Опитувальник-анкета

1. Контактна особа закладу

Назва закладу	
ПІБ	
Посада	
Телефон	
E-mail	
Коментар	

2. Інформація про заклад:

Повна офіційна назва закладу (українською мовою)	
Повна офіційна назва закладу (англійською мовою)	
Форма власності / підпорядкування (державна, комунальна, приватна; зазначити міністерство, ОВА або громаду)	
ЄДРПОУ	
Юридична адреса	
Фактична адреса (якщо відрізняється)	
Вебсайт закладу	
Основний телефон	
Керівник закладу (ПІБ, посада)	
Контактна особа для аудиту (ПІБ, посада, телефон, email)	

3. Інформація щодо організаційної структури і приміщення:

Загальна площа приміщень (м ²)	
Чи навчальні корпуси розташовані в кількох будівлях чи локаціях? (так/ні; за потреби уточнити)	
Чи частина приміщень є орендованою або спільно використовується з іншими установами?	
Чи має заклад гуртожиток? (так/ні; якщо так – вказати кількість місць)	
Рік побудови основної будівлі	
Рік останнього капітального ремонту (та що саме було оновлено)	

4. Інформація про кадровий склад і навчання:

Загальна кількість працівників	
Кількість працівників, які проходять тестування на обізнаність щодо питань інклюзії	
Чи є в закладі внутрішній координатор або відповідальна особа за інклюзію/доступність? (так/ні; якщо так – ПІБ, посада)	
Чи є в штаті або на залученні: психолог, логопед, корекційний педагог, соціальний педагог?	
Чи є досвід організації інклюзивного навчання в закладі? (так/ні)	

У яких формах інклюзивного навчання здійснювалось навчання осіб з інвалідністю? (відкрита форма, спеціальні групи, змішане навчання, дистанційне тощо)	
Скільки здобувачів з інвалідністю навчалися у закладі за останні 5 років? (по роках, по нозологіях – якщо є дані)	
Чи проходили навчання дорослі з інвалідністю (включно з ветеранами)? Якщо так — скільки?	
Чи працевлаштовувались випускники з інвалідністю після завершення навчання? (так/ні; скільки/де саме)	
У яких умовах проходило навчання: у змішаних групах чи окремих?	
Чи змінювалась програма навчання для осіб з інвалідністю? (так/ні; якщо так — ким адаптувалась і як)	
Чи складали такі здобувачі окреме тестування / іспити?	
Чи мають у вашому закладі особи з інвалідністю пільги на навчання? Які саме?	
Чи взаємодієте із місцевим Інклюзивно Ресурсним Центром для надання рекомендацій/ інших послуг?	
Чи можете надати контакти здобувачів з та без інвалідності для опитування?	
Чи можете надати контакти батьків здобувачів з та без інвалідності для опитування?	

5. Опитування. Нормативне середовище та корпоративна культура.

Чи має заклад чинне внутрішнє положення або політику щодо інклюзії? Чи ознайомлені всі працівники з положенням про інклюзію?	
Чи існує у закладі внутрішнє положення про інклюзивність у роботі з персоналом (інклюзивний HR-підхід, політика недискримінації)?	
Чи проходять нові працівники інструктаж щодо інклюзивного середовища, затверджений або підготовлений за участі профільних організацій?	
Чи проходить персонал закладу внутрішні або зовнішні тренінги з етики комунікації та взаємодії з людьми з інвалідністю?	
Чи беруть працівники участь у волонтерській або громадській діяльності з підтримки інклюзивності хоча б один раз на рік?	
Чи закуповує заклад товари або послуги у компаній, заснованих або керованих людьми з інвалідністю?	
Чи надавала установа інформаційну або організаційну підтримку соціальним проектам протягом поточного року?	
Чи має заклад чинні меморандуми або партнерські угоди з організаціями людей з інвалідністю?	
З ким має заклад чинні меморандуми або партнерські угоди?	
Чи підтримує або ініціює заклад проекти, спрямовані на формування інклюзивно привітного середовища?	
Чи сформовано в адміністрації бачення або план щодо інтеграції питань інклюзії в загальну стратегію розвитку закладу?	

Які стратегічні документи або плани розвитку заклад має станом на 2024–2025 рік? <i>(зазначити: загальна стратегія, інституційний розвиток, інклюзивність, кадрова політика, міжнародні партнерства тощо)</i>	
Чи існує в закладі механізм реагування на випадки дискримінації та ведеться облік таких звернень?	
Чи має заклад окрему стратегію інклюзії або дорожню карту безбар'єрності?	
Чи здійснює заклад моніторинг показників впровадження інклюзивних практик (кількість студентів/працівників з інвалідністю, адаптації, підтримка тощо)?	
Чи залучає та як адміністрація ключових стейкхолдерів (працівників, партнерів, громаду) до реалізації дорожньої карти інклюзії?	