

Література

1. Абасов З. Диалог в учебном процессе / З. Абасов // Народное образование. – 1993. – № 3. – С. 22–28.
2. Горшкова В.В. Межсубъективные отношения в педагогическом процессе : дис. ... докт. пед. наук / В.В. Горшкова. – СПб., 1992. – 376 с.
3. Кашлев С.С. Интерактивные методы обучения педагогике / С.С. Кашлев. – Минск : Вышэйшая школа, 2004. – 117 с.
4. Назарова В.Д. Педагогическое обеспечение интерактивного взаимодействия преподавателей со студентами средних профессиональных образовательных учреждений : дис. ... канд. пед. наук / В.Д. Назарова. – Улан-Удэ, 2007. – 182 с.
5. Павлова Л.Д. Методологічні підходи до проблеми інтерактивної педагогічної взаємодії / Л.Д. Павлова // Управління школою. – 2006. – № 13. – С. 2–15.
6. Седов В.А. Педагогические возможности диалога в образовательном процессе : дис. ... канд. пед. наук / В.А. Седов ; РГПУ им. А.И. Герцена. – М., 2002. – 191 с.
7. Сериков В.В. Личностно-ориентированное образование / В.В. Сериков // Педагогика. – 1994. – № 5. – С. 11–16.

САНДОВЕНКО І.В., КНОДЕЛЬ Л.В.

ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ДОСТУПУ ДО ВИЩОЇ ОСВІТИ ДЛЯ ЛЮДЕЙ З ОСОБЛИВИМИ ПОТРЕБАМИ В УКРАЇНІ ТА КАНАДІ

У більшості країн хоча б одна людина з десяти є інвалідом з фізичними, розумовими або сенсорними порушеннями. У глобальному масштабі це становить близько 650 млн; 470 млн із них – це люди працездатного віку [9].

Незважаючи на доведену наявність потенціалу, інваліди недостатньо представлені в складі робочої сили, багато з них позбавлені можливостей мати гідну та продуктивну працю.

За даними Міністерства праці і соціальної політики України, 2 650 000 українців (а це більше ніж 5,7% від усього населення) є людьми з інвалідністю, і тільки 540 365 (38% людей працездатного віку) працюють. Згідно із законодавством, роботодавці зобов'язані виділяти до 5% робочих місць для осіб з обмеженою конкурентоспроможністю на ринку праці, водночас на практиці проблеми працевлаштування інвалідів вирішуються неефективно.

Досвід Канади – країни, яка однією з перших конституційно закріпила права людей з особливими потребами, – свідчить, що серед людей з інвалідністю рівень зайнятості зростає пропорційно рівню освіти; найбільший рівень зайнятості мають ті, хто здобув вищу освіту (далі – ВО). Оскільки зайнятість і прибуток безпосередньо пов'язані з освітою, то в канадців з вищим рівнем освіти більші прибутки. І хоча канадці з інвалідністю, які здобули вищу освіту, на ринку праці не мають усіх тих переваг, що їх отримують люди без інвалідності (їхній середній показник прибутку нижчий від аналогічного показника канадців без інвалідності), питання здобуття університетської освіти є актуальним [6].

Законами України “Про освіту”, “Про основи соціальної захищеності інвалідів в Україні” інвалідам гарантовано створення необхідних умов, які дають змогу вести повноцінний спосіб життя згідно з особистісними здібностями та можливостями. Інваліди мають переважне право вступу до вищих навчальних закладів. Однак одним із бар’єрів до вступу та успішного навчання у ВНЗ дітей-інвалідів є неадекватний рівень академічної підготовки в середній школі. Ця проблема поступово вирішується шляхом повного включення дітей-інвалідів: у загальноосвітні школи інтегровано 103 тис. дітей з особливими освітніми потребами, в тому числі 45 тис. дітей-інвалідів; у 22 школах упроваджена інклюзивна освіта. У результаті ініційованих останніми роками Міністром освіти і науки України заходів зі створення умов для навчання дітей з особливими потребами кількість таких дітей, які вчаться у ВНЗ III–IV рівнів акредитації, збільшилася з 8315 у 2007 р. до 12 446 дітей у 2009 р. [4].

Україна співпрацює на міжнародному рівні у вирішенні проблем інклюзії людей з особливими потребами, зокрема, з Канадою. За фінансової підтримки Канадського агентства з міжнародного розвитку (КАМР) реалізується проект “Інклюзивна освіта для дітей з особливими потребами в Україні” (2008–2013). Проект має на меті змінити ставлення уряду, закладів освіти та неурядових організацій до людей з особливими освітніми потребами, шляхом представлення різних основоположних компонентів системи інклюзивної освіти, а саме: формування політики у сфері освіти та соціальних послуг, спрямованої на розбудову інклюзивної моделі освіти в Україні. Проект розвиватиме потенціал громадських організацій [2].

Мета статті – розкрити способи вирішення проблеми доступності ВО та конкурентоспроможності людей з особливими потребами в Україні й Канаді.

У 2008 р. темпи зростання індустрії туризму у світі становили 2%, і цей показник є значно меншим від 7% у 2007 р. Враховуючи економічний спад, Всесвітня туристична організація (ВТО) прогнозує застій чи навіть незначне зниження до 2% у міжнародному туризмі. Проте туризм – економічний сектор, який показав велику здатність протистояти економічним кризам у минулому. ВТО і Всесвітня рада з подорожей і туризму висловлюють упевненість у тому, що туризм подолає негаразди, як тільки економічна ситуація стабілізується. ВТО передбачає, що в довгостроковій перспективі індустрія туризму має потенціал для сталого економічного зростання, і вага цього економічного сектора як індустрії та роботодавця зростатиме.

Туризм є невід’ємною частиною економіки Канади і сприяє економічному зростанню в усіх галузях. Галузь туризму є однією з найбільш перспективних з погляду створення робочих місць (галузь демонструє сталий, хоча і не великий, щорічний приріст робочих місць, навіть незважаючи на світові виклики безпеці та економічну кризу). У секторі туризму Канади у 2008 р. працювали 1,75млн осіб (10,2% загальної кількості робочих місць) [7].

За даними Канадського статистичного офісу, частка туристської індустрії становить 2% ВВП країни. Величина прибутку галузі туризму Канади – це сумарна величина прибутку всіх туристичних регіонів країни. Одним з найрозвиненіших у цьому плані регіоном є Британська Колумбія. Британська Колумбія – одна з трьох провінцій з найбільшим відсотком працюючих у туристичній галузі, що поступається лише провінціям Онтаріо та Квебек [3].

У 2003–2015 рр. роботодавці Британської Колумбії повинні будуть заповнити більше ніж мільйон нових вакансій, включно з вакансіями в індустрії туризму. Проблема знаходження та утримання співробітників, як очікується, поглибитися за рахунок старіння населення і зниження коефіцієнта народжуваності та імміграції. У 2001 р. в Британській Колумбії, незважаючи на проблеми, пов'язані з пошуком нових співробітників та збереженням наявного кадрового потенціалу, були фактично найняті лише 44% з 290 880 працездатних людей з особливими потребами.

Небажання наймати людей з особливими потребами часто ґрунтується на міфах, неправильних настановах та нестачі інформації. Проте практика показала, що люди з особливими потребами – компетентні, надійні та працелюбні. Згідно з результатами нещодавно проведеного дослідження, ініційованого урядом Британської Колумбії, 90% людей з особливими потребами виконують свої трудові обов'язки не гірше або навіть краще за своїх колег, що не мають інвалідності; 86% – відвідують роботу не гірше або навіть краще; 98% – не гірше або навіть краще слідкують за дотриманням правил техніки безпеки на робочому місці. У 90% роботодавців страхові видатки не змінилися, коли вони найняли людей з особливими потребами. Вартість переобладнання робочого місця у багатьох випадках мінімальна.

Наймаючи людей з особливими потребами, роботодавці вибудовують інклюзивне, ефективне і продуктивне трудове середовище для всіх працівників.

Люди з особливими потребами, що мешкають у Британській Колумбії, мають фактично однакові успіхи в навчанні, як і люди без інвалідності. Зокрема, 30 тис. осіб з особливими потребами мають диплом або сертифікат середньо-спеціальної та післядипломної освіти, 34 тис. закінчили коледж, а 28 тис. – університет [1].

Університети провінції Британська Колумбія визнають важливість ВО для людини і для економічного, соціального та культурного розвитку суспільства; а також право студентів на якісну ВО, результати якої будуть визнані суспільством. Автономність університетів дає змогу розробляти власну політику доступності для студентів з особливими потребами. Наприклад, в Університеті Ройал Роудс (Royal Roads University) з метою забезпечення рівних можливостей для успішного навчання вносять корективи щодо способів подачі матеріалу й системи оцінювання, водночас зберігаючи високі академічні стандарти. Використовуючи розроблені процедури, практики та ресурси, студенти, професорсько-викладацький склад,

управлінський і навчально-допоміжний персонал прагнуть забезпечити повне включення студентів з особливими потребами [5].

Школа туризму і готельного менеджменту Університету Ройал Роудс пишається членством у 19 професійних організаціях. Її студенти мають змогу ознайомитися з різноманітними програмами, що розробляються для людей з особливими потребами як для споживачів туристичних послуг, так і тих, хто шукає роботу в туристичній галузі. Так, на сайті *Готельної асоціації Альберти* розміщено інформацію про програму *Access Canada Rating Program*, яка ставить за мету зробити готелі Канади доступними для інвалідів, а персоналу надати змогу пройти спеціальні онлайн-курси. Канадська рада з людських ресурсів у галузі туризму пропонує скористатися пошуковою системою, де є окремий розділ для людей з обмеженими можливостями, які бажають знайти роботу в цій сфері.

На створення відповідних умов на робочому місці та у спільноті спрямовані програми й діяльність організацій, які забезпечують розробку та постачання відповідних допоміжних технологій. Наприклад, Програма “Послуги для дорослих” уряду Британської Колумбії забезпечує недієздатним дорослим, які навчаються, підтримку в освоєнні й використанні спеціальних адаптивних технологій. Крім того, дослідницька мережа *Adapttech Research Network* забезпечує розробку політики та технологічну підтримку співтовариству вищої освіти. Студентам з особливими потребами та їхнім педагогам надається інформація про доступні адаптивні технології. Для облаштування робочого місця людей з інвалідністю впроваджуються принципи універсального дизайну виробничого середовища, мобільні, комунікаційні, сенсорні технології.

Право на об’єднання, висловлення думки та діалог є основними елементами, які мають важливе значення для забезпечення включення проблем інвалідів до політики та програм соціально-економічного розвитку. Так, у 1986 р. в Канаді за ініціативою групи студентів з обмеженими можливостями була створена Національна освітня організація студентів інвалідів (NEADS) з метою допомогти студентам, надаючи їм інформацію й доступ до ресурсів і послуг, які належать до післясередньої освіти. Це мало сприяти пошуку обґрунтованого підходу до просування включення студентів з обмеженими можливостями до післясереднього освітнього середовища та проведенню науково-дослідних робіт щодо діяльності на підтримку досягнення цих цілей.

NEADS створила систему Інтернет-пошуку роботи (NOWS), де роботодавці можуть розмістити оголошення про вакансії й вести пошук готових до роботи кандидатів-інвалідів. Студенти та дипломовані спеціалісти з інвалідністю можуть зареєструватися і вести пошук вакансій в обраній сфері діяльності, а також надіслати свої резюме, які будуть розглядатись потенційними роботодавцями.

З моменту запуску системи NOWS у 2003 р. на сайті зареєструвались 1939 студентів і дипломованих спеціалістів з інвалідністю, представники 25 різних галузей індустрії; було подано 934 заяви про прийом на роботу.

Із 113 роботодавців, зареєстрованих на сайті, 8% – це компанії, які пропонують роботу в різних сферах туризму. Так, компанії Air Canada (найбільша канадська авіакомпанія) та Canadian Pacific Railway (Канадська тихоокеанська залізниця) пропонують роботу в секторі транспорту. В секторі подорожей, туризму і гостинності роботу пропонують авіалінія WestJet Airlines, літовище Edmonton International Airport, музей East Coulee School Museum, CHIP Hospitality, Casino Nova Scotia тощо [8].

Студентська молодь України також користується своїми громадянськими правами. Так, студентами і співробітниками Університету “Україна” у 2003 р. була заснована Всеукраїнська молодіжна громадська організація студентів-інвалідів “Гаудеамус”, яка набула статусу молодіжної у 2006 р.

Серед основних завдань організації: сприяння забезпеченню рівного доступу до навчання та безбар’єрності освітнього середовища; сприяння впровадженню новітніх освітніх технологій та засобів, що полегшують навчання інвалідів; покращення освітньої політики в Україні, соціальної адаптації і професійної реабілітації людей з особливими потребами; поліпшення соціального становища студентів з інвалідністю; допомога у працевлаштуванні та розвитку кар’єри випускників; сприяння в організації наукових та соціологічних досліджень з питань інвалідності [10].

Прикладом вирішення проблем інклюзії людей з особливими потребами в індустрії туризму України є видання у 2010 р. двох посібників для туристичних організацій та людей з особливими потребами.

Туристичний довідник “Львів доступний для всіх” має слугувати для осіб, які мають труднощі з пересуванням, особливо тим, які пересуваються на інвалідному візку; осіб з вадами слуху та зору, похилого віку і матерів з дітьми.

Перший в Україні посібник для професіоналів туристичного супроводу з роботи з різними категоріями інвалідів “Теорія і практика організації активного відпочинку та туризму для неповносправних “осіб” подає інформацію й поради для фахівців туристичного супроводу загального характеру, а також особливі вимоги до роботи з неповносправними особами; подає практичні рекомендації досвідчених фахівців, практиків туристичного супроводу й реабілітологів. Видання здійснене завдяки підтримці проекту “Мережа громадянської дії в Україні” (UCAN), що фінансується Агентством США з міжнародного розвитку (USAID) та впроваджується Інститутом сталих спільнот (ISC) [11].

Висновки. Дослідження показало, що вирішення проблем інклюзії можливе за умови співробітництва в партнерстві державних і приватних організацій, закладів освіти всіх рівнів, організацій студентів, ВНЗ і роботодавців, розробників адаптивних технологій. Досвід Канади у вирішенні проблем інклюзії людей з інвалідністю може бути ширше використаний в Україні, оскільки забезпечення рівних можливостей для всіх груп у суспільстві сприяє зміцненню демократії й соціальній єдності.

Література

1. Recruiting and retaining persons with disabilities in British Columbia: an employer handbook. – Victoria B.C. – Ministry of Human Resources, 2004. – 36 p.
2. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://209.85.135.132/...tent&id=18+National+Educational+Association+of+Disabled+Students>+Канада&cd=2&hl=ru&ct=clnk&gl=ua.
3. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://cthr.ca/en/research_publications/labour_market_information/labour_force_survey.aspx.
4. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://galinfo.com.ua/news/64875.html>.
5. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://myrru.royalroads.ca/files-myrru/File/Accessibility%20Policy.doc>.
6. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.ccl-cca.ca/CCL/Reports/LessonsInLearning/LinL20070222.htm>.
7. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.ic.gc.ca/eic/site/dsib-tour.nsf/eng/h_qq00143.html.
8. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.neads.ca/conference2008/en/report_online.php.
9. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.un.org.ua/ua/news/2009-12-03-4/>.
10. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.vmurol.com.ua/index.php?idd=69>.
11. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.zaxid.net/newsua/2010/3/15/151218/>.

СКІРКО Р.Л.

ПОТЕНЦІЙНІ МОЖЛИВОСТІ ПОЗААУДИТОРНОЇ РОБОТИ ЩОДО ФОРМУВАННЯ САМОСТІЙНОЇ ПІЗНАВАЛЬНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ МАЙБУТНІХ ФАХІВЦІВ

Система вищої освіти України на сьогодні зазнає значних реформувальних змін: визначено й законодавчо закріплено стратегічні напрями її розвитку; вдосконалено методики та процедури контролю якості освіти; для кожного освітньо-кваліфікаційного рівня й профілю підготовки затверджено систему стандартів, які містять вимоги до фахової компетентності та кваліфікаційної характеристики, системи діагностики якості знань майбутніх фахівців. Помітно змінюються орієнтири в бік демократії, піднесення авторитету особистості. Головним у підготовці фахівців з вищою освітою стає не стільки засвоєння ними певної інформації, скільки формування уміння орієнтуватися в ній, постійно навчатися, знаходити те, що необхідно для підвищення рівня кваліфікації, для вирішення нестандартних проблем у своїй професійній діяльності, що виникають у суспільстві, яке постійно реформується. Тому на перший план в організації навчання студентів виходить їх самостійна робота в позааудиторний час, питома вага якої значно зростає в системі Болонського процесу.

Кредитно-модульна технологія, яка лежить в основі цього процесу, має такі особливості: індивідуальний режим навчальної роботи, а саме ви-