



Путівник для тренера

Модуль 6 Роздатковий 6.1

Етичні дилеми

СЕСІЯ 11

1

РОЗГолошення без згоди

Ситуація:

Педагог у чаті педагогів ЗПО написав:

“Попереджаю: у групі є здобувач з інвалідністю, має діагноз ____, будьте м’якшими, бо він нестабільний”.

Повідомлення прочитали всі, включно з майстрами та адміністрацією.

Завдання групи:

- визначити, що саме порушено
- запропонувати коректний алгоритм дій педагога/керівника групи
- як виправити ситуацію без “публічного приниження” автора повідомлення

СТИГМАТИЗАЦІЯ ЧЕРЕЗ “ТУРБОТУ”

Ситуація:

Під час заняття викладач каже:

“Не смійтеся, у нас особливий здобувач, давайте будемо терплячі”.

Після цього група почала перешіптуватися, а здобувач перестав відповідати.

Завдання групи:

- що не так у фразі, навіть якщо намір був “добрий”?
- як правильно говорити з групою про підтримку та правила взаємоповаги
- які фрази замінити на нейтральні та професійні

ДИСКРИМІНАЦІЙНІ КОМЕНТАРІ КОЛЕГИ

3

Ситуація:

У майстерні майстер каже при всіх:

“Тобі це не треба, ти все одно не підеш працювати, краще тихенько сиди та відпочивай”.

Здобувач мовчить, але виглядає пригніченим. Інші посміхаються.

Завдання групи:

- як педагог має втрутитися “тут і зараз”
- як поговорити з колегою після ситуації
- як підтримати здобувача без жалю і “сюсюкання”

КОНФЛІКТ МІЖ СТАНДАРТАМИ І АДАПТАЦІЯМИ

4

Ситуація:

Здобувач з ООП просить дозволити виконати практичну роботу в іншому темпі.

Колега каже: *“Або як всі, або нехай переводиться. Ми не благодійність”*.

Завдання групи:

- як відрізнити “адаптацію” від “заниження вимог”
- які рішення можливі без порушення стандартів
- як сформулювати позицію педагога спокійно і професійно

ТРИГЕР У ВЕТЕРАНА / ПТСР НА ЗАНЯТТІ

5

Ситуація:

Під час практичного заняття в майстерні різко спрацював гучний інструмент/сигналізація. Один із здобувачів (ветеран) раптово зблід, сів на підлогу, прикрив голову руками, дихання прискорилось. Хтось із групи сказав: “О, почалось... він неадекватний”.

Етична дилема:

Безпека групи vs повага до гідності та приватності здобувача.

Як реагувати без стигматизації?

Завдання групі:

1. Що педагог робить **перші 30 секунд**?
2. Які слова сказати групі **одразу** (щоб зупинити коментарі)?
3. Як діяти після стабілізації (кому повідомити, що зафіксувати)?
4. Чого **не можна** робити/говорити?

БУЛІНГ ЧЕРЕЗ “ІНАКШІСТЬ”

6

Ситуація:

Здобувач із порушенням мовлення відповідає повільніше. Після занять у чаті групи з'являються меми та голосові повідомлення, що висміюють його вимову. Один зі здобувачів показує це майстру й каже: “Це ж просто прикол”.

Етична дилема:

“Жарт” для одних = психологічна шкода й дискримінація для іншого. Де межа і відповідальність педагога?

Завдання групі:

1. Як педагог реагує в моменті?
2. Які кроки потрібні для **зупинки булінгу** (у групі й у чаті)?
3. Як підтримати постраждалого без “публічного жаління”?
4. Які профілактичні правила комунікації варто запровадити?

КОНФЛІКТ ІЗ БАТЬКАМИ: ВИМОГА РОЗГОЛОСИТИ ІНФОРМАЦІЮ

7

Ситуація:

До педагога телефонує мама одного здобувача й каже:

“У вас у групі є хлопець з психічними проблемами. Скажіть, який у нього діагноз, бо я переживаю за безпеку своєї дитини. Я маю право знати!”

Етична дилема:

Тиск батьків + страхи vs конфіденційність персональних даних здобувача та професійні межі педагога.

Завдання групі:

1. Як коректно відповісти батькам **одразу по телефону**?
2. Як “зняти напругу”, не розкриваючи даних?
3. Які законні/організаційні кроки можливі (в межах закладу)?
4. Які формулювання категорично не можна використовувати?

ПІДКАЗКИ НА ОЦІНЮВАННІ: “ЗРОБІТЬ ВИНЯТОК”

8

Ситуація:

Під час підсумкового оцінювання викладач бачить, що здобувач із ООП хвилюється, плутається, але знає матеріал. Колега каже:

“Дай йому підказку, бо потім будуть скандали. Він же з ООП”.

Етична дилема:

Підтримка ≠ підміна результату. Де межа між адаптацією та нечесністю/заниженням вимог?

Завдання групі:

1. Які адаптації **допустимі**, а які — ні?
2. Як зберегти стандарти й водночас бути підтримувальним?
3. Яку позицію зайняти щодо колеги?
4. Які критерії оцінювання варто уточнити/зафіксувати?

МЕДИЧНА ДОВІДКА ЯК “ПРОПУСК” ВІД ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ

9

Ситуація:

Здобувач систематично запізнюється й не виконує частину практичних робіт.

Пояснює: “У мене ПТСР, не чіпайте мене”.

Частина педагогів починає “відпускати”, частина — дратується й каже: “Прикривається довідкою”.

Етична дилема:

Повага до стану людини vs справедливість, вимоги програми і рівність правил для групи.

Завдання групи:

1. Як провести розмову зі здобувачем без тиску й знецінення?
2. Як узгодити **реалістичні зобов’язання** (план, темп, дедлайни)?
3. Як не допустити “ярлика” в колективі педагогів?
4. Які межі відповідальності педагога?

ПУБЛІЧНЕ “ВИХОВУВАННЯ” ТА ПРИНИЖЕННЯ

10

Ситуація:

На уроці здобувач із розладом аутистичного спектра уникає зорового контакту й не відповідає одразу.

Викладач при всій групі каже:

“Подивись на мене! Ти що, невихований? Так не можна в колективі!”

Етична дилема:

Дисципліна і правила vs повага до нейровідмінностей та недопущення психологічного насильства.

Завдання групі:

1. Як педагог має діяти інакше, щоб зберегти дисципліну без приниження?
2. Які фрази є коректними замість “ти невихований”?
3. Як пояснити групі правила взаємодії без розкриття деталей?
4. Які адаптації комунікації допоможуть у навчанні?

ФОТО/ВІДЕО БЕЗ ЗГОДИ: “ДЛЯ ЗВІТУ І РЕКЛАМИ”

11

Ситуація:

Під час заняття майстер робить фото і короткі відео для сторінки закладу (“Як проходить практика”).

На одному з відео добре видно здобувача з ООП, який користується допоміжними засобами.

Здобувач просить:

“Будь ласка, не викладайте мене в інтернет”.

Майстер відповідає: “Та це ж для іміджу закладу, нічого страшного”.

Етична дилема:

Популяризація закладу/звітність vs **право здобувача на приватність, згоду та безпеку.**

Завдання групі:

1. Які порушення/ризики є в цій ситуації?
2. Як педагог має відреагувати **одразу**?
3. Який коректний алгоритм дій закладу щодо фото/відео (згоди, правила)?
4. Які фрази педагога підтримують гідність здобувача?
5. Чого робити не можна (навіть “із добрих намірів”)?

ТИСК РОБОТОДАВЦЯ ПІД ЧАС ПРАКТИКИ: “ВІН НАМ НЕ ПІДХОДИТЬ”

12

Ситуація:

Під час виробничої практики представник підприємства каже педагогу:

“Ваш здобувач із інвалідністю працює повільно. Нам такі не потрібні. Переведіть його кудись, бо він псує показники”.

При цьому здобувач чує розмову й замовкає, відмовляється виконувати завдання.

Етична дилема:

Інтереси підприємства/результативність практики vs недискримінація, рівні можливості та підтримка здобувача.

Завдання групі:

1. Як педагог реагує в розмові з роботодавцем **професійно і твердо**?
2. Як підтримати здобувача після почутого (без жалості)?
3. Які рішення можливі: адаптація завдань, наставник, інший темп, інше робоче місце?
4. Які “червоні лінії” недопустимі (припинення, ізоляція, усунення без підстав)?
5. Які дії педагога мають бути зафіксовані/узгоджені із закладом?