



Путівник для тренера

Модуль 6.1.

Педагогічна підтримка
здобувачів освіти з ООП: етичні
принципи та професійні дилеми

Середовище може бути доступним,
але взаємодія може залишатися
принизливою, стигматизуючою або
небезпечною

Інклюзія =
доступ + участь + гідне ставлення

Інклюзія починається не з пандуса, а зі ставлення

Що саме робить взаємодію справді інклюзивною?

Інклюзія — це не лише доступ до навчання, а й спосіб
щоденної взаємодії з людиною

**Повага — це перша адаптація, яку
може зробити педагог**

**Людина запам'ятає не наші методики, а те, як
вона почувалася поруч із нами**

Доступне приміщення ще не означає повагу.
Навчання в групі ще не означає прийняття

ЕТИЧНІ ДИЛЕМИ

4 ПРИНЦИПИ ЕТИКИ



конфіденційність



повага до гідності



недискримінація і рівний доступ



професійні межі та відповідальність

ПЕРЕВІРКА

- Чи не порушую я конфіденційність?
- Чи зберігаю гідність?
- Чи забезпечую рівний доступ без дискримінації?
- Чи дію в межах своєї ролі?

ЕТИЧНИЙ ТЕРМОМЕТР

 ОК /  Сумнівно /  Неприпустимо

- «Я розповів колезі про діагноз здобувача, щоб вона була готова».
- «Я уточнив у здобувача, яку підтримку він хоче на практиці».
- «Ми попередили групу, що у нас “особливий учень”, щоб вони не сміялись».
- «Я попросив майстра не ставити складні завдання — “все одно не потягне”».
- «Я обговорив складну ситуацію з психологом без прізвища та деталей».
- «Я зробив зауваження колезі за фразу “він інвалід” при групі».

ЕТИЧНІ ДІЛЕМИ

- 1. У чому етична дилема? (1–2 речення)
- 2. Які ризики/наслідки? (для здобувача, групи, педагога, закладу)
- 3. Які принципи порушені? (конфіденційність / гідність / недискримінація / межі)
- 4. Що педагог має зробити негайно? (перші кроки)
- 5. Що зробити далі?
- 6. Яка фраза педагога буде **КОРЕКТНОЮ**? (приклад 1–2 речення)
- 7. Чого робити **НЕ** можна? (2–3 пункти)

ПЕРЕВІРКА

- Чи не порушую я конфіденційність?
- Чи зберігаю гідність?
- Чи забезпечую рівний доступ без дискримінації?
- Чи дію в межах своєї ролі?

Кейс 1. «Розголошення без згоди»

Дії педагога (5–7 кроків)



- ✓ Зупинити поширення: попросити видалити повідомлення (якщо можливо).
- ✓ Повідомити автору приватно: пояснити, що це порушення конфіденційності.
- ✓ Узгодити коректний формат інформування команди: тільки те, що необхідно для навчання.
- ✓ За потреби — повідомити відповідальну особу (керівник, психолог, координатор інклюзії).
- ✓ Перевірити, чи здобувач знає про ситуацію і чи потребує підтримки.
- ✓ Зафіксувати домовленості: “що можна/не можна обговорювати”.
- ✓ Провести короткий “профілактичний міні-нагадувач” для колективу без персоналізації.

Приклади фраз педагога

- До колеги: “Давайте приберемо це повідомлення. Медична інформація — конфіденційна, ми не можемо її поширювати в чаті.”
- Нейтрально: “Для роботи нам важливо знати лише навчальні потреби та підтримку, без діагнозів.”

Кейс 2. «Стигматизація через “турботу”»

Дії педагога (5–7 кроків)

1. Визнати помилку спокійно (без драматизації).
2. Переформулювати правила групи: “повага до всіх” замість “особливий”.
3. Не виділяти здобувача як “іншого”.
4. Зупинити шепіт/підколювання одразу,
5. Після заняття — коротко підтримати здобувача приватно.
6. Ввести правило комунікації: “не обговорюємо особисте”.
7. Далі — працювати через культуру взаємоповаги, а не “попередження”.

Фрази:

- “У нашій групі діє правило: ми не коментуємо особисті особливості одне одного. Ми поважаємо кожного.
- “Якщо комусь потрібні уточнення — питаємо мене після заняття, без обговорення вголос.

Кейс 3 «Дискримінаційні коментарі колеги»

Дії педагога (7 кроків)



- ✓ Зупинити фразу колеги тут і зараз (спокійно, без приниження).
- ✓ Повернути здобувача в навчальну роль: дати посильне завдання.
- ✓ Вирівняти атмосферу в групі (без “сміху”).
- ✓ Після заняття — розмова з колегою наодинці: що неприпустимо.
- ✓ Узгодити коректний підхід: адаптація завдань/темпу.
- ✓ Підтримати здобувача приватно: “я бачу, що було неприємно”.
- ✓ Якщо повторюється — повідомити керівництво/методиста.

Фрази

- До групи: “Зупиняємось. У нас немає права принижувати людину. Працюємо по завданню.”

Кейс 4. «Конфлікт між стандартами і адаптаціями»

Дії педагога:

1. Вислухати запит здобувача без оцінок.
2. Визначити: що є результатом, а що — умовами виконання.
3. Запропонувати адаптацію: темп, час, формат інструкції, послідовність.
4. Зафіксувати домовленість письмово (ІНП/індивідуальні умови).
5. Пояснити колезі: адаптація $\neq$ поблажка.
6. Контролювати прогрес через чіткі критерії.
7. Періодично переглядати рішення: “що працює/не працює”.

Фрази:

- “Ми не знижуємо вимоги, ми змінюємо умови, щоб здобувач міг показати результат.
- “Домовляємось: завдання те саме, але темп і час — інші.

Кейс 5. «Тригер у ветерана / ПТСР на уроці»

Дії педагога



- ✓ Забезпечити безпеку: знизити шум/зупинити роботу.
- ✓ Спокійно, коротко: “ви в безпеці”, без натиску.
- ✓ Прибрати глядачів: дати групі інше завдання.
- ✓ Не торкатися без дозволу, не “трясти”, не ставити багато питань.
- ✓ Після стабілізації — запропонувати воду/перерву/супровід.
- ✓ Узгодити план підтримки (психолог, куратор, адаптації).
- ✓ Проговорити з групою правило; жодних коментарів/насмішок.

Фрази

- До групи: “Зупиняємось. У нас немає права принижувати людину. Працюємо далі за планом.”
- До здобувача: “Ви зараз у безпеці. Я поруч. Можемо зробити паузу.”

Кейс 6. «Булінг через “інакшість”»

Дії педагога:

1. Визнати: це не “жарт”, це булінг/приниження.
2. Зупинити поширення: вимога видалити контент.
3. Зібрати факти (скріни/дати) без публічного “розслідування”.
4. Окрема розмова з ініціаторами: наслідки, відповідальність.
5. Підтримати постраждалого приватно, запропонувати допомогу.
6. Проговорити правила групи щодо комунікації онлайн.
7. Якщо не припиняється — діяти через адміністрацію/комісію.

Фрази:

- “Це не гумор. Це приниження. У нашій групі це неприпустимо.”
- “Видаляємо контент і більше не повторюємо. Наслідки будуть офіційні.”

Кейс 7. «Конфлікт із батьками: вимога розголосити інформацію»

Дії педагога

1. Спокійно відмовити в розголошенні: це конфіденційно.
 2. Перевести фокус на безпеку і правила в закладі.
 3. Запропонувати офіційний формат звернення (адміністрація).
 4. Не підтверджувати й не заперечувати наявність діагнозів.
 5. Зафіксувати звернення (службова нотатка).
 6. Узгодити з керівництвом єдину позицію.
 7. За потреби — організувати загальну бесіду про правила поваги.
-

Фрази

- “Я розумію ваше занепокоєння, але медична інформація — конфіденційна. Я не можу це обговорювати.”
- “У закладі діють правила безпеки та поваги для всіх здобувачів.”

Кейс 8. «Підказки на оцінюванні: «зробіть виняток»»

Дії педагога



- ✓ Відділити підтримку від “підказки відповіді”.
- ✓ Дозволені адаптації: додатковий час, пауза, чіткі інструкції, інший формат.
- ✓ Недозволено: давати правильні відповіді, “натякати”, ставити оцінку без результату.
- ✓ Озвучити критерії оцінювання прозоро.
- ✓ Погодити з колегами єдиний підхід.
- ✓ Підтримати здобувача емоційно, але чесно.
- ✓ Зафіксувати адаптації в плані/рішенні команди.

Фрази

- “Я можу дати більше часу і пояснити інструкцію, але відповідь має бути вашою.”
- “Підтримка – так. Підміна результату – ні.”

Кейс 9. «Медична довідка як “пропуск” від відповідальності»

Дії педагога:

1. Не знецінювати стан, але говорити про навчальні обов'язки.
2. Запросити на приватну розмову: “як зробити реально”.
3. Узгодити план: темп, дедлайни, підтримка, перерви.
4. Пояснити наслідки пропусків без погроз.
5. Уникати ярликів у колективі педагогів (“він прикривається”).
6. Залучити психолога/куратора для підтримки.
7. Переглядати план щотижня: що працює.

Фрази:

- “Я поважаю ваш стан. Давайте разом узгодимо, як ви можете виконувати програму реально.”
- “Підтримка є, але відповідальність за навчання тех є.”

Кейс 10. «Публічне “виховування” та приниження»

Дії педагога:

1. Зупинити “виховування” в публічному форматі.
2. Дати здобувачу час/інший спосіб відповіді.
3. Переформулювати вимогу без тиску (“можна відповісти так/так”).
4. Не вимагати зорового контакту як “обов’язкову норму”.
5. Після уроку — уточнити комфортні способи взаємодії.
6. Проговорити групі загальні правила поваги без персоналізації.
7. Зафіксувати адаптації комунікації.

Фрази:

- “Відповідайте у своєму темпі. Можна коротко або письмово.”
- “У нас різні стилі спілкування. Це нормально.”

Кейс 11. «Фото/відео без згоди: «для звіту і реклами»

Дії педагога

- ✓ Зупинити публікацію: не викладати матеріали без згоди.
- ✓ Визнати право здобувача відмовитись без пояснень.
- ✓ Уточнити правила закладу: письмова згода, мета, де е публікується.
- ✓ Запропонувати адаптативу: фото рук/робочого місця без облич.
- ✓ Видалити матеріал на прохання здобувача.
- ✓ Провести інструктаж для колективу.
- ✓ Підтримати здобувача: “вас почули, так і буде”

Фрази

- Дякую, що сказали. Ми не будемо використовувати ваші фото/відео без вашої згоди.



Кейс 12. «Тиск роботодавця під час практики: «він нам не підходить»»



Дії педагога

- ✓ Зупинити дискримінаційний тон: “такі не потрібні” — неприйнятно.
- ✓ Перевести розмову в площину завдань і умов праці.
- ✓ Запропонувати адаптації: наставник, інший темп, інша операція.
- ✓ Підтримати здобувача після почутого, повернути впевненість.
- ✓ Узгодити з підприємством реалістичний план на практику.
- ✓ Якщо підприємство відмовляє — шукати альтернативне місце практики.
- ✓ Зафіксувати випадок і повідомити адміністрацію закладу.

Фрази

- До роботодавця: “Ми працюємо в межах недискримінації. Давайте обговоримо, які умови допоможуть виконувати завдання якісно.”

Фрази

- До роботодавця: “Ми працюємо в межах недискримінації. Давайте обговоримо, які умови допоможуть виконувати завдання краще.”
- До здобувача: “Ви маєте право на повагу. Ми знайдемо рішення, щоб практика була успішною”.



«Ми всі живемо у владі стереотипів. І тим цікавіше, коли життя дає нам можливість їх зруйнувати...»



**Інвалідність—це не соромно,
бо люди цього не обирали.
Соромно обмежувати для цих
людей
ті блага,
які доступні здоровим**