



МЕТОДИЧНИЙ ПОСІБНИК



ІНКЛЮЗИВНА ПРОФЕСІЙНА ОСВІТА

ШЛЯХ ВІД ВСТУПУ ДО ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ

УДК 377-056.2/.3(477)(07)=111
П87

Авторський колектив: Юлія Найда, Наталія Софій, Лариса Байда, Наталія Заєркова, Галина Коссова-Сіліна.

Координація та систематизація: Наталія Софій.

Експертний внесок: Маха Хочен-Бегшо та Юлія Шьонборн.

Координація від НАІУ: Світлана Петруша.

Інклюзивна професійна освіта: шлях від вступу до працевлаштування. Методичний посібник / Найда Ю., Софій Н., Байда Л., Заєркова Н., Коссова-Сіліна Г.; ГС «ВГО «Національна Асамблея людей з інвалідністю України». Київ, 2026. 128 с.

Посібник присвячено практичним аспектам організації інклюзивного навчання в закладах професійної освіти. У ньому представлено сучасне розуміння інклюзивної освіти та інвалідності, розглянуто питання доступності, універсального дизайну, розумного пристосування, визначення освітніх потреб і організації підтримки здобувачів освіти. Особливу увагу приділено супроводу здобувача освіти на всіх етапах професійної траєкторії – від профорієнтації та вступу до навчання, виробничої практики й переходу до працевлаштування. Посібник містить практичні рекомендації, алгоритми, приклади та чек-листи, які можуть використовуватися для планування й удосконалення інклюзивного освітнього середовища.

Видання адресоване керівникам і педагогічним працівникам закладів професійної освіти, тренерам і наставникам, а також іншим фахівцям, залученим до організації та підтримки інклюзивного навчання.

Проект:

«Інклюзивна професійна освіта: покращення навчання для ветеранів та людей з інвалідністю»

Реалізація:

ГС «ВГО «Національна Асамблея людей з інвалідністю України»
у партнерстві з Christoffel-Blindenmission Christian Blind Mission e.V. (CBM)

За фінансової підтримки

Європейського Союзу, Німеччини, Польщі, Естонії та Данії в межах Мультидонорської ініціативи Skills4Recovery, яка реалізується Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ) GmbH та Solidarity Fund PL (SFPL)

Дизайн/верстка:

Павло Резніков

Зміст

Передмова.....	5
Вступ.....	7
Розділ 1.	
Інклюзивна освіта: сучасне розуміння.....	9
1.1. На чому ґрунтується сучасна інклюзивна освіта?	9
1.2. Як змінилося розуміння інвалідності?	11
1.3. Як Конвенція змінила підхід до освіти осіб з інвалідністю?.....	12
1.4. Для чого педагогу потрібна МКФ?.....	13
1.5. Сучасна термінологія.....	16
Чек-лист для професійної рефлексії	18
Додаткові ресурси	18
Розділ 2.	
Доступність, універсальний дизайн і розумне пристосування	20
2.1. Доступність як умова участі в професійній освіті.....	20
2.2. Універсальний дизайн: плануємо для різноманіття	22
2.3. Розумне пристосування: індивідуальне рішення для усунення бар'єру.....	24
Чек-лист для професійної рефлексії	28
Додаткові ресурси	29
Розділ 3.	
Організація інклюзивного навчання в закладах професійної освіти	30
3.1. Профорієнтація та підтримка переходу до професійної освіти	30
3.2. Вступна кампанія: організація безбар'єрного вступу	32
3.3. Організація системи підтримки здобувача після вступу	34
3.4. Профіль здобувача освіти: інструмент планування підтримки.....	36
3.5. Команда супроводу: партнерство і спільна відповідальність	38
3.6. Адаптації без зниження стандартів під час навчання та практики.....	41
Чек-лист для професійної рефлексії	46
Додаткові ресурси	47
Розділ 4.	
Інклюзивна виробнича практика та перехід до працевлаштування.....	48
4.1. Виробнича практика як частина професійного маршруту здобувача.....	48
4.2. Підготовка здобувача до виробничої практики	49
4.3. Вибір та оцінювання бази практики.....	51
4.4. Розумні пристосування під час виробничої практики	54
4.5. Безпека та управління ризиками.....	55

4.6. Професійна готовність і перехід до зайнятості	57
Чек-лист для професійної рефлексії	61
Додаткові ресурси	62
Розділ 5.	
Організація підтримки у громаді.....	63
5.1. Підтримка як система взаємопов'язаних рівнів	63
5.2. Ресурси підтримки на різних рівнях системи.....	64
5.3. Навігатор партнерської підтримки.....	65
5.4. Як організувати взаємодію між рівнями.....	72
5.5. Роботодавці як учасники системи підтримки	74
5.6. Здобувач освіти – у центрі системи підтримки.....	75
Чек-лист для професійної рефлексії	77
Додаткові ресурси	78
Розділ 6.	
Професійний профіль педагога закладу професійної освіти	79
6.1. Професійний профіль педагога закладу професійної освіти.....	79
6.2. Сучасні професійні ролі педагога закладу професійної освіти	80
6.3. Компетентності педагога, який працює в інклюзивному закладі професійної освіти.....	85
Чек-лист для професійної рефлексії	89
Додаткові ресурси	90
Глосарій	91
Додаток 3.1.	
Чек-лист готовності приймальної комісії до безбар'єрної вступної кампанії.....	94
Додаток 3.2.	
Чек-лист команди супроводу	97
Додаток 3.3.	
Профіль здобувача освіти.....	100
Додаток 3.4.	
Чек-лист доступності та безпеки навчальної майстерні	103
Додаток 4.1.	
Форма самооцінювання та рефлексії здобувача.....	106
Додаток 4.2.	
Чек-лист комплексного оцінювання відповідності бази практики.....	107
Додаток 4.3.	
Алгоритм визначення адаптацій та розумного пристосування.....	115
Додаток 4.4.	
Практичні рекомендації щодо комунікації з роботодавцем	119

Передмова

Розвиток інклюзивної професійної освіти набуває особливого значення в умовах, коли дедалі більше людей з різним освітнім і життєвим досвідом потребують можливостей для здобуття професії, професійної перепідготовки та повернення до зайнятості. Серед них – молодь з особливими освітніми потребами, люди з інвалідністю, ветерани та ветеранки, а також дорослі, які обирають професійну освіту як шлях до професійної реалізації, економічної самостійності та участі в житті громади.

Для Національної Асамблеї людей з інвалідністю України (НАІУ) доступ до освіти, професійної підготовки та зайнятості є важливою складовою реалізації прав людей з інвалідністю. Упродовж багатьох років НАІУ працює над системними змінами у сфері інклюзії та безбар'єрності: проводить експертизу нормативно-правових актів, готує рекомендації, здійснює адвокацію, навчає фахівців і просуває підходи, засновані на правах людини, недискримінації та рівних можливостях.

Багаторічний практичний досвід НАІУ показує, що доступність професійної освіти не обмежується фізичною доступністю будівель. Бар'єри можуть виникати на всьому маршруті людини – під час отримання інформації, вступу, навчання, оцінювання, виробничої практики та переходу до зайнятості. Тому важливо, щоб не людина пристосовувалася до системи, а сама система була достатньо гнучкою для врахування різних потреб здобувачів освіти.

Заклади професійної освіти вже мають досвід навчання здобувачів з особливими освітніми потребами та впровадження інклюзивних практик. Водночас розвиток інклюзивного навчання ставить перед командами закладів конкретні практичні питання: як забезпечити доступність вступу та освітнього середовища; як виявляти бар'єри й визначати необхідну підтримку; як організувати командну взаємодію та адаптації без зниження вимог до професійної кваліфікації; як зробити виробничу практику безпечною і доступною; як співпрацювати з роботодавцями та підтримувати перехід здобувача від навчання до роботи.

Пошук відповідей на ці питання став основою для підготовки методичного посібника **«Інклюзивна професійна освіта: шлях від вступу до працевлаштування»**.

Посібник створено з урахуванням результатів комплексного дослідження стану та потреб розвитку інклюзивної професійної освіти в Україні. Воно дало змогу побачити не лише наявні бар'єри та системні виклики, а й практичний досвід закладів, потреби керівників і педагогічних працівників, а також рішення, які вже застосовуються на практиці. Результати дослідження підтвердили потребу в доступних методичних інструментах, які допомагають переводити принципи інклюзії у щоденну роботу закладу.

У посібнику поєднано сучасне розуміння інклюзивної освіти та інвалідності, міжнародні принципи й український контекст із практичними рекомендаціями для закладів професійної



освіти. Матеріал охоплює весь професійний маршрут здобувача – від професійної орієнтації та вступу через навчання і виробничу практику до переходу на ринок праці.

Водночас посібник не пропонує одного універсального рішення для всіх. Інклюзивне навчання передбачає увагу до конкретної людини – її сильних сторін, професійних цілей, особливостей функціонування та бар'єрів, які виникають у взаємодії із середовищем. Запропоновані підходи й інструменти мають допомогти фахівцям аналізувати конкретну ситуацію, спільно знаходити рішення та створювати умови для максимальної участі й самостійності здобувача освіти.

Посібник підготовлено в межах проекту **«Інклюзивна професійна освіта: покращення навчання для ветеранів та людей з інвалідністю»**, який реалізується ГС «ВГО «Національна Асамблея людей з інвалідністю України» у партнерстві з Christoffel-Blindenmission Christian Blind Mission e.V. (CBM). Проект співфінансується Європейським Союзом, Німеччиною, Польщею, Естонією та Данією в межах Мультидонорської ініціативи Skills4Recovery.

Skills4Recovery впроваджують Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ) GmbH та Solidarity Fund PL (SFPL).

Автори висловлюють щирю вдячність закладам професійної освіти, які долучилися до обговорення посібника та надали пропозиції щодо його змісту і практичних матеріалів, а також фахівцям Міністерства освіти і науки України за ґрунтовні коментарі та рекомендації.

Сподіваємося, що посібник стане практичним ресурсом для закладів професійної освіти та їхніх партнерів і сприятиме розвитку середовища, у якому різноманітність здобувачів враховується від самого початку, підтримка планується відповідно до потреб, а доступність, участь і професійна самореалізація стають частиною повсякденної практики.

Вступ

Професійна освіта має бути доступною для різних людей – незалежно від наявності інвалідності, особливих освітніх потреб, попереднього освітнього досвіду чи життєвих обставин. Водночас рівний доступ до професійної освіти означає значно більше, ніж можливість вступити до закладу освіти. Важливо, щоб здобувач освіти міг повноцінно брати участь в освітньому процесі, опановувати професію, проходити виробниче навчання і практику, здобувати визначені професійні компетентності та готуватися до переходу на ринок праці.

Саме тому в цьому посібнику інклюзивне навчання розглядається не як сукупність окремих заходів для певної категорії здобувачів освіти, а як послідовна організація освітнього процесу з урахуванням різноманітності людей та бар'єрів, з якими вони можуть стикатися. У центрі уваги перебуває не діагноз чи порушення людини, а її функціонування, участь та взаємодія із середовищем. Такий погляд допомагає перейти від питання «Що не так зі здобувачем?» до практичних питань: **який бар'єр виникає, що перешкоджає участі та що можна змінити в середовищі або організації освітнього процесу, щоб цей бар'єр усунути чи зменшити?**

Посібник побудовано відповідно до логіки професійного маршруту здобувача освіти – **від вступу до закладу професійної освіти до працевлаштування**. Водночас цей маршрут починається ще до вступної кампанії: з професійної орієнтації, доступу до інформації та підготовки переходу до професійної освіти. Після вступу важливими стають визначення потреби в підтримці, усунення бар'єрів, організація командної взаємодії, адаптація освітнього процесу без зниження вимог до професійної кваліфікації, підготовка до виробничої практики та створення безпечних і доступних умов для її проходження. Завершальним етапом цього маршруту є підготовка до зайнятості та перехід від закладу освіти до робочого місця.

Такий підхід визначив і структуру посібника. Перші два розділи формують спільну основу для розуміння сучасної інклюзивної освіти: прав людини, сучасного розуміння інвалідності, Міжнародної класифікації функціонування, обмежень життєдіяльності та здоров'я (МКФ), доступності, універсального дизайну та розумного пристосування. Наступні розділи переводять ці принципи у практику закладу професійної освіти – від організації вступу і системи підтримки до виробничої практики та переходу до працевлаштування. Окрему увагу приділено взаємодії закладу освіти з ресурсами громади, роботодавцями та іншими партнерами, адже підтримка здобувача не може обмежуватися межами одного закладу. Завершальний розділ присвячено педагогу, його сучасним професійним ролям і компетентностям, необхідним для роботи в інклюзивному освітньому середовищі.

Посібник призначений для керівників, педагогічних та інших працівників закладів професійної освіти, тренерів і наставників, представників громадських організацій, зокрема організацій осіб з інвалідністю, а також інших партнерів, які підтримують розвиток інклюзивної професійної освіти.



Посібник покликаний допомогти організовувати інклюзивне навчання відповідно до сучасного розуміння інклюзії, планувати підтримку здобувачів освіти на різних етапах їхнього професійного маршруту, використовувати практичні алгоритми, приклади та чек-листи, а також забезпечувати послідовність переходу від вступу і навчання до виробничої практики та працевлаштування.

Посібник можна читати послідовно або звертатися до окремих розділів залежно від конкретного професійного завдання. **Практична спрямованість закладена в саму структуру посібника:** рубрики «Що це означає на практиці?» допомагають пов'язати ключові положення з роботою закладу професійної освіти, кейси дають змогу розглянути їх на конкретних ситуаціях, а чек-листи для професійної рефлексії – осмислити власну практику та визначити можливі наступні кроки. Додатки доповнюють основний зміст практичними алгоритмами, формами та чек-листами, які можна використовувати для аналізу конкретних ситуацій, командного обговорення та планування рішень. Запропоновані матеріали не замінюють нормативно визначених документів і процедур, а слугують допоміжними матеріалами для практичної роботи.

Наскрізним принципом посібника є **участь самого здобувача освіти у рішеннях, які його стосуються**. Підтримка має плануватися не *для* людини без її участі, а *разом із нею*, з урахуванням її сильних сторін, досвіду, професійних цілей, потреб та умов конкретного освітнього середовища.

Водночас підтримка не означає зниження професійних стандартів. Адаптації, забезпечення доступності та розумне пристосування мають створювати умови, за яких здобувач може опановувати професію та демонструвати визначені результати навчання, а не змінювати сутність професійної кваліфікації. Саме тому важливо розрізняти вимоги, які є невід'ємними для конкретної професії та безпечного виконання професійної діяльності, і бар'єри середовища чи організації освітнього процесу, які можуть і мають бути усунені або зменшені.

Інклюзивна професійна освіта також не може бути відповідальністю лише одного педагога, асистента чи команди супроводу. Вона потребує узгодженої роботи закладу освіти, самого здобувача, педагогічних та інших працівників, а за потреби – фахівців і служб громади, громадських організацій та роботодавців. Особливого значення така взаємодія набуває під час переходів: до професійної освіти, від навчання до виробничої практики та від закладу освіти до робочого місця.

Отже, інклюзивна професійна освіта – це не окремий напрям роботи закладу і не відповідальність одного фахівця. Це **спільна відповідальність за створення умов, у яких різні здобувачі можуть навчатися, брати участь, здобувати професійну кваліфікацію та переходити до зайнятості**.

Розділ 1

Інклюзивна освіта: сучасне розуміння

У цьому розділі ми розглянемо сучасне розуміння інклюзивної освіти та ключові поняття, на яких воно ґрунтується. Саме від того, як ми розуміємо інклюзію, інвалідність, бар'єри, підтримку та роль педагога, залежать подальші рішення щодо організації освітнього процесу.

Основою для такого розуміння є міжнародні підходи до інклюзивної освіти, сучасний погляд на інвалідність і положення Конвенції про права осіб з інвалідністю. Окрему увагу приділено практичному застосуванню Міжнародної класифікації функціонування, обмежень життєдіяльності та здоров'я (МКФ) та сучасній професійній термінології. Разом вони формують спільну основу, на яку спираються наступні розділи посібника.

1.1. На чому ґрунтується сучасна інклюзивна освіта?

Сучасне розуміння інклюзивної освіти є результатом розвитку міжнародних підходів до прав людини та їх поступового впровадження в освітню політику України. Це знайшло відображення не лише у змінах законодавства, а й у переосмисленні ролі освіти, педагога та освітнього середовища. Найважливіші зміни можна узагальнити у чотирьох взаємопов'язаних ідеях.

Освіта для всіх

Першою принциповою зміною стало нове розуміння ідеї «Освіта для всіх», яке сформувалося внаслідок поступового переосмислення підходів до забезпечення права на освіту. Особливе значення цей процес мав для осіб, які найчастіше стикалися з бар'єрами в доступі до освіти, зокрема осіб з інвалідністю та здобувачів освіти з особливими освітніми потребами. Водночас сучасна інклюзивна освіта виходить із того, що різноманітність є природною характеристикою будь-якої групи здобувачів освіти, а право на якісну освіту належить кожній людині.

Для закладів професійної освіти це означає, що інклюзивність не стосується лише здобувачів освіти з інвалідністю. У групі можуть навчатися ветерани, внутрішньо переміщені особи, люди, які змінюють професію, здобувачі освіти різного віку, особи з різним рівнем попередньої підготовки чи досвідом навчання. Вони мають різні освітні потреби, але всі мають однакове право на якісну освіту.



Що означає «освіта для всіх» на практиці?

Це не означає, що всі навчаються однаково. Це означає, що кожен має реальну можливість брати участь у навчанні та досягати результатів завдяки створенню необхідних умов і підтримки.

Різноманітність як норма

Другою важливою зміною стало нове розуміння різноманітності. Якщо раніше відмінності між здобувачами освіти часто розглядали як виняток або проблему, що потребує окремих рішень, то сьогодні різноманітність визнається природною нормою.

Кожна людина приходить до закладу освіти зі своїм життєвим досвідом, здібностями, темпом навчання, культурними особливостями, станом здоров'я, професійним досвідом та потребами. Саме ця різноманітність є звичайною реальністю сучасної освіти, а не винятком із правил.

Для закладів професійної освіти це означає, що планування освітнього процесу має від початку враховувати різноманітність здобувачів освіти. Йдеться не про створення окремих умов лише для окремих категорій, а про організацію навчання, яка дозволяє максимально широкому колу людей брати активну участь в освітньому процесі.

Що означає «різноманітність як норма» на практиці?

Це означає, що педагог не очікує «середнього» або «типового» здобувача освіти. Навпаки, він планує навчання з урахуванням того, що люди можуть по-різному сприймати інформацію, навчатися в різному темпі, мати різний попередній досвід і потребувати різних способів участі в освітньому процесі.

Бар'єри в освітньому середовищі

Третьою важливою зміною стало переосмислення причин труднощів, з якими стикаються люди під час навчання. Якщо раніше труднощі у навчанні переважно пов'язували з особливостями самої людини, то сьогодні дедалі більше уваги приділяють бар'єрам, які обмежують її участь в освітньому процесі.

Такими бар'єрами можуть бути недоступні будівлі, навчальні матеріали, способи викладання, оцінювання, організація освітнього процесу, недостатня комунікація або упереджене ставлення. Саме вони часто обмежують можливість людини повноцінно брати участь у навчанні значно більше, ніж її індивідуальні особливості.

Сучасний підхід не заперечує, що люди можуть мати різні потреби чи потребувати додаткової підтримки. Водночас він виходить із того, що одним із головних завдань закладу освіти є виявлення та усунення бар'єрів, які перешкоджають навчанню й участі кожного здобувача освіти.



Що означає «бар'єри в освітньому середовищі» на практиці?

Це означає, що у разі виникнення труднощів насамперед варто поставити запитання не «Що не так із людиною?», а «Які бар'єри заважають їй повноцінно навчатися і що можна змінити в освітньому середовищі?».

Підтримка в освітньому процесі

Четвертою важливою зміною стало нове розуміння ролі підтримки в освітньому процесі. Якщо раніше її переважно пов'язували з окремими категоріями здобувачів освіти, то сьогодні підтримка розглядається як природна складова якісної освіти, яка може бути потрібною кожному на певному етапі навчання або різним людям залежно від їхніх освітніх потреб.

Потреба у підтримці може виникати з різних причин і бути тимчасовою або постійною. Вона може бути пов'язана зі станом здоров'я, попереднім освітнім досвідом, адаптацією до нового освітнього середовища, мовними особливостями, пережитими травматичними подіями чи іншими життєвими обставинами.

Для закладів професійної освіти це означає, що підтримка не є винятком або проявом особливого ставлення до окремих здобувачів освіти. Вона є одним із механізмів забезпечення рівних можливостей для навчання та участі кожної людини.

Що означає «підтримка потрібна різним людям» на практиці?

Це означає, що підтримка має визначатися не належністю людини до певної категорії, а її освітніми потребами та бар'єрами, з якими вона стикається під час навчання.

1.2. Як змінилося розуміння інвалідності?

Сучасне розуміння інвалідності також зазнало суттєвих змін. Якщо раніше інвалідність переважно розглядали як проблему окремої людини, то сьогодні дедалі більше уваги приділяють тому, як взаємодія людини із середовищем впливає на її можливість навчатися, працювати та брати участь у житті суспільства. Найбільш помітно ці зміни відображаються у переході від медичної моделі до соціальної моделі та правозахисного підходу, закріпленого в Конвенції ООН про права осіб з інвалідністю.

Медична модель

Медична модель розглядає інвалідність насамперед як наслідок захворювання чи порушення функцій організму. Основна увага приділяється лікуванню, реабілітації або компенсації порушень. У такому підході труднощі людини пояснюються переважно її станом здоров'я.

Що це означає для освіти?

Основні зусилля спрямовуються на те, щоб людина пристосувалася до існуючої системи навчання.



Соціальна модель

Соціальна модель змінила підхід до розуміння інвалідності. Вона виходить із того, що обмеження участі людини виникають не лише через стан здоров'я, а й через бар'єри у фізичному середовищі, організації навчання, комунікації, ставленні людей та інших сферах суспільного життя.

Що це означає для освіти?

Заклад освіти має не лише підтримувати людину, а й усувати бар'єри, які перешкоджають її навчанню.

Правозахисний підхід

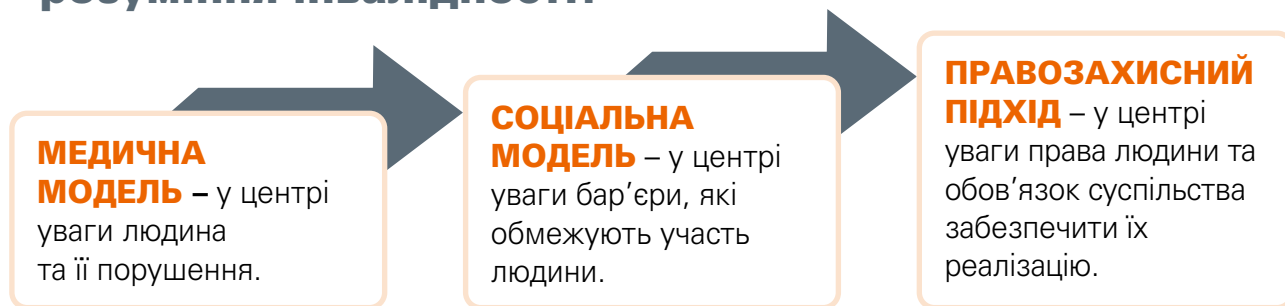
Правозахисний підхід, закріплений у Конвенції про права осіб з інвалідністю, розглядає людей з інвалідністю як повноправних носіїв усіх прав людини. Інвалідність не може бути підставою для обмеження права на освіту, працю чи участь у суспільному житті. Держава та заклади освіти мають забезпечувати рівні можливості шляхом створення доступного середовища, надання необхідної підтримки та запобігання дискримінації.

Що це означає для освіти?

Інклюзивна освіта є не формою благодійності чи соціальної допомоги, а способом реалізації права кожної людини на якісну освіту.

Схема 1.1. Еволюція підходів до інвалідності

Як змінювалося розуміння інвалідності?



1.3. Як Конвенція змінила підхід до освіти осіб з інвалідністю?

У цьому посібнику ми неодноразово посилаємося на Конвенцію про права осіб з інвалідністю. Це не випадково. Саме вона стала міжнародним документом, який суттєво змінив підходи до розуміння інвалідності та розвитку інклюзивної освіти. Багато сучасних принципів, про які йдеться в цьому посібнику, безпосередньо ґрунтуються на положеннях Конвенції.

Насамперед це стосується чотирьох взаємопов'язаних принципів.



1) Право на освіту

Конвенція підтвердила, що освіта є невід'ємним правом кожної людини. Людина не повинна втрачати можливість навчатися через інвалідність або інші бар'єри. Саме тому держави зобов'язані розвивати інклюзивну систему освіти, у якій кожен може навчатися на рівних засадах.

2) Недискримінація

Конвенція підкреслює, що людина не може бути обмежена у праві на освіту через інвалідність. Недискримінація означає не лише однакове ставлення до всіх, а й створення умов, які забезпечують реальну рівність можливостей.

3) Доступність

Конвенція розглядає доступність як необхідну умову реалізації права на освіту. Йдеться не лише про архітектурну доступність, а й про доступність інформації, комунікації, цифрових ресурсів, навчальних матеріалів та освітнього процесу загалом. Саме тому сучасна інклюзивна освіта приділяє таку увагу усуненню бар'єрів.

4) Розумне пристосування

Навіть у доступному освітньому середовищі окремі здобувачі освіти можуть потребувати додаткових індивідуальних рішень. Саме тому Конвенція вводить поняття розумного пристосування. Воно передбачає необхідні та доцільні зміни, які дають людині можливість реалізувати своє право на освіту нарівні з іншими, якщо такі зміни не створюють непропорційного або невиправданого тягаря.

1.4. Для чого педагогу потрібна МКФ?

Міжнародна класифікація функціонування, обмежень життєдіяльності та здоров'я (МКФ)¹ допомагає педагогові подивитися на здобувача освіти не лише через діагноз або назву порушення, а через те, **як людина навчається, виконує завдання, спілкується, взаємодіє з іншими та бере участь в освітньому процесі.**

Діагноз може містити важливу медичну інформацію, однак сам собою він не пояснює, що саме буде складним для людини під час навчання і яка підтримка їй потрібна. Двоє здобувачів освіти з однаковим діагнозом можуть мати різні можливості, труднощі та потреби. Водночас подібні труднощі можуть виникати у людей із різними станами здоров'я або без установленого діагнозу.

¹ Міністерство охорони здоров'я України. Міжнародна класифікація функціонування, обмежень життєдіяльності та здоров'я (МКФ). <https://moz.gov.ua/uk/mkf>

**Наприклад:**

Було: «У нього церебральний параліч.»

Стало: «Йому складно тривалий час писати від руки та виконувати точні рухи. Усні відповіді й використання комп'ютера дають змогу краще продемонструвати знання.»

Було: «У неї розлад аутистичного спектра.»

Стало: «Їй складно виконувати завдання, коли інструкція нечітка або раптово змінюється. Допомагають короткі послідовні інструкції та передбачувана структура заняття.»

У першому випадку педагог знає лише назву стану. У другому – бачить, що саме створює труднощі під час навчання, і може обрати відповідне педагогічне рішення. Саме такий перехід від діагнозу до аналізу функціонування є одним із головних практичних внесків МКФ.

Від запитання «Який у нього діагноз?» до запитання «Що впливає на його участь?»

МКФ пропонує розглядати функціонування людини у взаємодії з навколишнім середовищем. Тому, труднощі здобувача освіти не варто автоматично пояснювати лише його станом здоров'я. Важливо з'ясувати, що саме відбувається під час навчання, які чинники допомагають здобувачеві освіти, а які, навпаки, створюють бар'єри.

Наприклад, здобувач може не виконати письмове завдання не тому, що не знає матеріалу, а тому, що:

- ✓ йому складно тривалий час писати від руки;
- ✓ текст надруковано дрібним шрифтом;
- ✓ на виконання завдання відведено недостатньо часу;
- ✓ інструкція містить надто багато дій одночасно;
- ✓ у приміщенні шумно і людині важко зосередитися;
- ✓ формат відповіді не дає можливості продемонструвати набуті знання або професійні вміння.

Отже, увага педагога зосереджується не лише на особливостях здобувача освіти, а й на умовах, у яких відбувається навчання. Саме їх поєднання допомагає зрозуміти, чому виникають труднощі і що можна змінити.

Від загальних характеристик до конкретного спостереження

МКФ допомагає уникати нечітких оцінок на кшталт «неуважний», «не встигає», «не може працювати самостійно» або «не готовий до навчання». Такі характеристики мало пояснюють і нерідко закріплюють негативне ставлення до людини.

Натомість педагог описує те, що можна спостерігати:

«Під час усної інструкції з п'яти послідовних дій студент виконує перші дві, а далі потребує повторного пояснення.»



«Після двадцяти хвилин роботи стоячи, студентові необхідна коротка перерва.».

«Під час роботи вшумній майстерні студент пропускає частину усних вказівок, але добре виконує завдання за письмовим або візуальним алгоритмом.».

Такий опис допомагає зрозуміти, де саме виникають труднощі, і визначити, які зміни можуть допомогти: поділити інструкцію на окремі етапи, додати візуальну підказку, змінити темп роботи, передбачити перерву або запропонувати інший спосіб виконання завдання.

Від обмежень до можливостей і необхідної підтримки

МКФ не заперечує наявності порушень або труднощів, але не зводить до них характеристику людини. Педагогові важливо бачити не лише те, що здобувачеві складно, а й те, що він уже вміє, за яких умов працює успішніше та на які сильні сторони можна спиратися.

Наприклад:

- ✓ Здобувачеві складно швидко читати великий обсяг тексту, але він добре сприймає усне пояснення та впевнено виконує практичні завдання за зразком.
- ✓ Здобувачці важко відповідати перед усією групою, але вона змістовно висловлюється під час індивідуальної розмови або роботи в малій групі.

Таке бачення допомагає не знижувати очікування від людини, а шукати способи, за допомогою яких вона зможе досягати визначених результатів навчання.

Що це означає для роботи педагога?

Застосування логіки МКФ допомагає педагогові:

- ✓ описувати освітні потреби конкретно, а не лише називати діагноз;
- ✓ помічати бар'єри в завданнях, матеріалах, комунікації та середовищі;
- ✓ визначати, що здобувач може виконувати самостійно, а де потребує підтримки;
- ✓ добирати адаптації та розумні пристосування відповідно до реальної ситуації;
- ✓ спостерігати, чи допомагають запроваджені рішення;
- ✓ обговорювати потреби здобувача з ним самим, колегами та іншими фахівцями зрозумілою і конкретною мовою.

МКФ не дає педагогові готових рішень для кожного діагнозу. Її цінність полягає в іншому – вона допомагає правильно поставити запитання.

Не лише: «Яке порушення має ця людина?».

А насамперед: «Що вона може робити? У чому виникають труднощі? Які бар'єри на це впливають? Що допоможе їй повноцінно брати участь у навчанні?».

Саме такий спосіб мислення допомагає перейти від загальних уявлень про людину до конкретних педагогічних рішень.



1.5. Сучасна термінологія

Після того як змінюється розуміння інклюзивної освіти, інвалідності, ролі бар'єрів і підтримки, закономірно змінюється й професійна мова. Ми добираємо слова не тому, що одні з них є «правильними», а інші – «неправильними». Мова відображає те, **як ми бачимо людину**. Саме тому сучасна професійна термінологія допомагає говорити про здобувачів освіти точно, з повагою та без стереотипів.

Ми говоримо передусім про людину

Сучасна професійна мова виходить із того, що людина не зводиться до діагнозу, порушення чи стану здоров'я. Насамперед вона є особистістю, здобувачем освіти, майбутнім фахівцем, колегою, членом громади. Саме тому в професійному спілкуванні перевагу надають формулюванням, які не визначають людину виключно через її порушення.

Наприклад, частіше використовують вислови **«людина з інвалідністю», «здобувач освіти з порушенням слуху», «студент з церебральним паралічем»**, а не формулювання, які фактично ототожнюють людину з її діагнозом.

Такий підхід не є лише питанням мовного етикету. Він нагадує, що діагноз може бути важливою інформацією для організації підтримки, але не визначає особистість людини, її здібності, інтереси чи потенціал.

Ми описуємо навчальну ситуацію, а не оцінюємо людину

Сучасна професійна мова допомагає уникати загальних оцінок, які мало пояснюють реальну ситуацію. Вислови **«неуважний», «ледачий», «проблемний», «не готовий до навчання»** не дають відповіді на запитання, чому виникають труднощі та як їх можна подолати.

Натомість доцільно описувати конкретні спостереження: що саме викликає труднощі, за яких умов вони виникають і що допомагає здобувачеві освіти успішніше брати участь у навчанні. Такий спосіб опису дає можливість обговорювати не особисті якості людини, а конкретні педагогічні рішення.

Ми говоримо про підтримку, а не лише про обмеження

Сучасна професійна термінологія дедалі більше зосереджується не на порушеннях або обмеженнях, а на умовах, які забезпечують участь людини в освітньому процесі. Саме тому в практиці інклюзивної освіти широко використовують поняття «бар'єри», «доступність», «участь», «підтримка», «адаптації», «розумне пристосування».

Такі поняття допомагають змінити фокус уваги педагога. Замість запитання «Що людина не може?» дедалі важливішими стають запитання «Що заважає їй повноцінно брати участь у навчанні?» і «Що можна змінити, щоб вона могла реалізувати свої можливості?».

Ми поважаємо людину та її вибір

Професійна мова також передбачає повагу до того, як люди самі визначають себе. Наприклад, частина людей віддає перевагу вислову **«людина з аутизмом»**, тоді як інші використовують



«аутична людина» як складову власної ідентичності. Якщо людина висловлює власне побажання щодо того, як її називати, варто це враховувати.

Так само сучасна професійна мова уникає висловів, які викликають жалість або героїзують повсякденне життя людей з інвалідністю. Повага проявляється не лише у словах, а й у спокійному, коректному й професійному способі говорити про людей та їхній досвід.

Таблиця 1.1. Коректна термінологія: як краще говорити

Замість	Краще сказати
Інвалід	Людина з інвалідністю
Людина з обмеженими можливостями	Людина з інвалідністю
Прикутий до інвалідного візка	Користується кріслом колісним
Страждає на ДЦП	Має церебральний параліч
Нормальні учні/інші учні	Здобувачі без інвалідності
Не здатний навчатися	Потребує певних умов або підтримки для навчання
Проблемна поведінка	Конкретний опис поведінки або ситуації, в якій вона виникла
Особливий учень	Здобувач з особливими освітніми потребами (лише коли це поняття справді доречне)

Використання сучасної професійної термінології не є питанням мовної моди чи формальної коректності. Воно відображає повагу до людини, сучасне розуміння інклюзивної освіти та готовність педагога зосереджуватися на можливостях, бар'єрах і необхідній підтримці, а не на діагнозах, узагальненнях чи стереотипах.

Кейс із практики. Від припущень – до потреб здобувача

До викладача закладу професійної освіти звернувся колега: «У нас новий здобувач. З ним буде складно працювати. Кажуть, у нього є особливі освітні потреби.»

Під час першого заняття викладач не почав із запитань про діагноз чи медичні документи. Натомість він уважно спостерігав, як здобувач виконує практичне завдання, які інструкції розуміє без додаткових пояснень, у яких ситуаціях виникають труднощі та що допомагає їх подолати.

Уже через кілька занять стало зрозуміло, що здобувач добре виконує практичні завдання, уважний до деталей і зацікавлений у навчанні. Водночас труднощі виникають у ситуаціях, коли потрібно одночасно сприйняти великий обсяг нової інформації або швидко перейти від пояснення до виконання завдання.

Ці спостереження допомогли викладачеві інакше подивитися на початкове припущення колеги – «з ним буде складно працювати». Замість того, щоб пояснювати труднощі особливостями самого здобувача, він почав аналізувати, як на навчання впливають вимоги завдання, спосіб організації освітнього процесу та умови середовища.

Такий погляд відповідає сучасному розумінню інклюзивної освіти: увага педагога зосереджується не на діагнозі чи попередніх припущеннях про можливості людини, а на її сильних сторонах, особливостях взаємодії з освітнім середовищем та умовах, необхідних для успішного навчання.



Чек-лист для професійної рефлексії

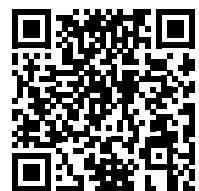
Після ознайомлення з розділом подумайте, наскільки наведені твердження відповідають вашій професійній практиці сьогодні. Позначте ті твердження, з якими ви можете широко погодитися. Якщо певні пункти поки що не стали частиною вашої роботи, поверніться до них після ознайомлення з наступними розділами посібника.

- ☐ Плануючи навчання, я враховую, що здобувачі освіти можуть мати різний досвід, темп навчання та освітні потреби.
- ☐ Якщо здобувачеві освіти складно виконувати завдання, я насамперед аналізую, які бар'єри можуть цьому перешкоджати.
- ☐ Під час спілкування з колегами я використовую професійну термінологію, яка демонструє повагу до людини.
- ☐ Під час обговорення труднощів здобувача в освітньому процесі я описую конкретні спостереження, а не оцінюю його особистість.
- ☐ Я розумію, що однаковий діагноз не означає однакових потреб в освітньому процесі.
- ☐ Плануючи заняття, я думаю не лише про зміст навчання, а й про його доступність для різних здобувачів освіти.
- ☐ Я розглядаю підтримку як природну складову якісної освіти.
- ☐ За можливості я використовую різні способи подання матеріалу або виконання завдань.
- ☐ Під час обговорення потреб здобувача освіти я більше уваги приділяю його можливостям і необхідній підтримці, ніж діагнозу.
- ☐ Я усвідомлюю, що створення інклюзивного освітнього середовища є складовою моєї професійної діяльності.

Додаткові ресурси

Конвенція ООН про права осіб з інвалідністю

Міжнародний документ, що визначає правозахисний підхід до інвалідності та закріплює право осіб з інвалідністю на інклюзивну освіту без дискримінації та нарівні з іншими.



Закон України «Про освіту»

Основний законодавчий документ у сфері освіти, що визначає засади державної політики, зокрема щодо рівного доступу до освіти, інклюзивного навчання та забезпечення прав осіб з особливими освітніми потребами.





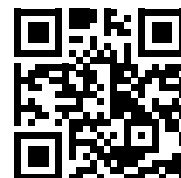
Міжнародна класифікація функціонування, обмежень життєдіяльності та здоров'я (МКФ). Інформаційні матеріали МОЗ України

Інформація про МКФ, її основні поняття та використання для опису функціонування людини з урахуванням активності, участі та факторів середовища. На сторінці також розміщено Національний класифікатор НК 030:2022.



Онлайн-курс «Як застосовувати Міжнародну класифікацію функціонування (МКФ) у сфері освіти» (Ed-Era)

Безоплатний онлайн-курс EdEra про використання МКФ для аналізу навчальних труднощів, сильних сторін і потреб здобувачів освіти та планування підтримки.



Розділ 2

Доступність, універсальний дизайн і розумне пристосування

У першому розділі ми розглядали інклюзивну освіту як право кожної людини на якісну освіту без дискримінації та бар'єрів, що обмежують можливості навчатися нарівні з іншими. Для реалізації цього права недостатньо лише забезпечити можливість навчатися в закладі. Важливо, щоб освітнє середовище, інформація, комунікація, навчальні матеріали, обладнання та сам освітній процес були доступними й давали кожному здобувачеві реальну можливість навчатися та здобувати професію.

Ключову роль у створенні таких умов відіграють три взаємопов'язані складові – доступність, універсальний дизайн і розумне пристосування. Доступність створює базові умови для участі. Універсальний дизайн допомагає від початку планувати середовище, освітній процес, матеріали та послуги так, щоб ними могло користуватися якомога ширше коло людей. Розумне пристосування потрібне тоді, коли загальних доступних рішень недостатньо і конкретний здобувач освіти потребує індивідуальних змін або підтримки.

2.1. Доступність як умова участі в професійній освіті

Доступність є однією з необхідних умов реалізації права на освіту. Конвенція ООН про права осіб з інвалідністю² розглядає її значно ширше, ніж можливість фізично потрапити до будівлі. Йдеться про доступ до фізичного середовища, інформації та комунікації, інформаційно-комунікаційних технологій, послуг та інших сфер суспільного життя.

Для закладу професійної освіти це означає, що доступним має бути **весь шлях здобувача освіти**: від отримання інформації про професію та вступу до навчання, виробничої практики й підготовки до працевлаштування.

Тому, важливо звертати увагу на різні складові доступності:

- ✓ **фізичну**³ – можливість безпечно потрапити до закладу та пересуватися його приміщеннями, користуватися навчальними кабінетами, майстернями, лабораторіями, санітарними приміщеннями, їдальнею, гуртожитком, спортивними та рекреаційними просторами, укріттям;

² Конвенція ООН про права осіб з інвалідністю, ст. 9 «Доступність.» https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_g71#Text

³ ДБН В.2.2-40:2018 «Інклюзивність будівель і споруд. Основні положення» (зі змінами). https://e-construction.gov.ua/laws_detail/3875031219359974668?doc_type=2



- ✓ **інформаційну та цифрову**⁴ – можливість отримувати й використовувати інформацію про вступ, розклад, навчальні матеріали, інструкції, електронні ресурси та сайт закладу;
- ✓ **комунікаційну** – можливість отримувати інформацію та взаємодіяти у доступний спосіб, зокрема з використанням альтернативних форматів, субтитрування, перекладу жестовою мовою чи інших необхідних засобів;
- ✓ **доступність освітнього процесу** – можливість повноцінно брати участь у навчально-виробничій підготовці, а також доступні способи оцінювання результатів навчання з урахуванням індивідуальних потреб здобувача освіти.

Доступність особливо важлива у професійній освіті, де значна частина навчання відбувається не лише в аудиторії. Здобувач працює в майстерні або лабораторії, користується професійним обладнанням та інструментами, проходить виробниче навчання і практику. Тому доступність має розглядатися не лише стосовно будівлі закладу, а й стосовно всіх місць і ситуацій, у яких відбувається професійна підготовка.

Наприклад, доступний вхід до навчального корпусу ще не означає, що здобувачеві доступні всі складові професійної освіти. Йому також має бути забезпечено можливість користуватися навчальними приміщеннями й майстернями, отримувати інформацію та навчальні матеріали, працювати з обладнанням, брати участь у навчально-виробничій підготовці та мати доступні способи оцінювання результатів навчання. Так само електронний навчальний матеріал не стає автоматично доступним лише тому, що його розміщено онлайн: важливо, чи може людина прочитати його за допомогою допоміжних технологій, збільшити текст, отримати інформацію з графічних матеріалів або скористатися субтитрами до відео.

Безпека також має бути доступною

В умовах війни окремої уваги потребує доступність заходів цивільного захисту. Стаття 11 Конвенції про права осіб з інвалідністю⁵ наголошує на необхідності забезпечення захисту й безпеки людей з інвалідністю в ситуаціях ризику та надзвичайних гуманітарних ситуаціях.

Для закладу професійної освіти це означає необхідність оцінювати доступність укриттів, шляхів евакуації та систем оповіщення, передбачати різні способи повідомлення про небезпеку та визначати, які підтримки можуть потребувати конкретні здобувачі освіти під час евакуації або перебування в укритті.

Від окремих рішень – до системної доступності

Доступність не повинна з'являтися лише тоді, коли до закладу вступає людина з певною інвалідністю. Якщо заклад реагує на потреби лише після виникнення труднощів, багато бар'єрів доводиться усувати вже під час навчання.

Тому важливо поступово переходити від окремих пристосувань до **системного аналізу доступності**: оцінювати будівлі й приміщення, майстерні та обладнання, інформаційні й цифрові ресурси, способи комунікації, організацію навчання та безпеки.

Водночас доступність не означає, що всі люди користуються середовищем або навчаються однаково. Навіть добре спроектоване доступне середовище не може заздалегідь врахувати

⁴ ДСТУ EN 301 549:2022 «Інформаційні технології. Вимоги щодо доступності продуктів та послуг ІКТ.» https://zakon.isu.net.ua/sites/default/files/normdocs/dstu_en_301_549_2022_informaciyni_tekhnologii_vimogi_schodo.pdf

⁵ Конвенція ООН про права осіб з інвалідністю, ст. 11 «Ситуації ризику та надзвичайні гуманітарні ситуації.» https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_g71#Text



всі індивідуальні потреби. Саме тому доступність пов'язана з двома іншими поняттями, які розглядатимемо далі, – **універсальним дизайном і розумним пристосуванням**.

Що це означає для закладу професійної освіти?

Варто запитувати не лише: «Чи доступна наша будівля?», а ширше: «Чи може здобувач освіти отримати інформацію, потрапити до потрібного приміщення, користуватися матеріалами й обладнанням, брати участь у навчанні та практиці, бути в безпеці й демонструвати свої результати без бар'єрів, яких можна уникнути?».

2.2. Універсальний дизайн: плануємо для різноманіття

Універсальний дизайн означає створення предметів, середовища, програм і послуг так, щоб ними могло користуватися якомога ширше коло людей **без необхідності подальшої спеціальної адаптації**. Водночас універсальний дизайн не виключає використання допоміжних засобів або інших індивідуальних рішень, якщо вони потрібні конкретній людині.

В освіті ця ідея стосується значно більшого, ніж архітектурна доступність. Принципи універсального дизайну можуть застосовуватися під час облаштування навчальних приміщень і майстерень, організації робочих місць та освітнього процесу, добору обладнання, створення навчальних матеріалів, інформаційних і цифрових ресурсів.

Головна ідея проста: **краще від самого початку передбачити різноманітність здобувачів освіти, ніж створювати середовище для умовного «середнього» здобувача, а потім щоразу усувати бар'єри**.

Наприклад, субтитри до навчального відео необхідні здобувачеві з порушенням слуху, але можуть бути корисними й іншим – коли складно почути запис, потрібно краще зрозуміти професійну термінологію або повернутися до окремого фрагмента. Регульована за висотою робоча поверхня може бути необхідною для людини, яка користується кріслом колісним, але водночас дає можливість зручно організувати робоче місце для людей різного зросту.

Сім принципів універсального дизайну

Сім принципів універсального дизайну допомагають подивитися на середовище, обладнання, інформацію та освітній процес з позиції різних користувачів.

Таблиця 2.1. Принципи універсального дизайну: приклади для професійної освіти

Принцип	Що це означає	Приклад у професійній освіті
1. Рівноправне використання	Середовище, матеріали й послуги можуть використовувати різні люди без непотрібного виокремлення	Доступний вхід, яким можуть користуватися всі; навчальні матеріали, підготовлені в доступних форматах
2. Гнучкість у використанні	Передбачено різні способи використання відповідно до потреб і можливостей людини	Робоча поверхня регулюється за висотою; обладнання та інструменти можна зручно використовувати правою або лівою рукою



Принцип	Що це означає	Приклад у професійній освіті
3. Просте та інтуїтивне використання	Користування простором, обладнанням або ресурсом є зрозумілим і не потребує зайвих складних пояснень	На обладнанні використовуються зрозумілі символи й піктограми; навігація закладом є простою та послідовною
4. Сприйняття інформації	Важлива інформація подається у різні способи й може бути сприйнята різними користувачами	Звуковий сигнал обладнання дублюється візуальним; відео має субтитри; інструкція поєднує текст і візуальну послідовність дій
5. Припустимість помилок	Середовище й обладнання мінімізують ризики та негативні наслідки ненавмисної помилки	Небезпечні елементи обладнання мають захисні механізми; важливі дії супроводжуються попередженнями
6. Низькі фізичні зусилля	Користування простором та обладнанням не потребує зайвих фізичних зусиль і не спричиняє надмірної втоми	Двері легко відчиняються; робочі поверхні регулюються; інструменти й матеріали розміщені у зручній зоні доступу
7. Розмір і простір для доступу та використання	Передбачено достатньо місця для підходу, пересування, роботи й використання допоміжних засобів	Між робочими місцями достатньо простору для пересування; елементи обладнання доступні як у положенні сидячи, так і стоячи

Принципи універсального дизайну не є окремими вимогами, які потрібно механічно застосовувати одну за одною. Вони допомагають **ставити правильні запитання ще на етапі планування**: хто користуватиметься цим простором, обладнанням чи матеріалом? Які бар'єри можуть виникнути? Чи можна уникнути їх від самого початку?

Як це може виглядати у закладі професійної освіти?

У майстерні викладач або майстер виробничого навчання готує інструкцію до виконання практичного завдання. Її можна подати не лише як великий текстовий опис, а як **коротку послідовність кроків із фотографіями або піктограмами**, доповнену текстовою чи аудіоінструкцією. Таке рішення може допомогти здобувачам, яким складно опрацьовувати великі обсяги тексту, тим, хто краще сприймає інформацію візуально, а також тим, хто лише опановує професійну термінологію.

Або під час облаштування майстерні можна одразу передбачити **достатній простір між робочими місцями, регульовані робочі поверхні, зручне розташування інструментів, зрозуміле маркування та дублювання важливих сигналів різними способами**. Тоді середовище стає зручнішим і безпечнішим для значно ширшого кола здобувачів освіти.

Подивіться на знайоме середовище по-новому

Оберіть один простір або ресурс вашого закладу – наприклад, майстерню, навчальний кабінет, сайт, інструкцію до практичного завдання чи електронний курс – і запитайте:

- ✓ **Хто може зіткнутися тут із труднощами?**
- ✓ **Що саме створює бар'єр?**
- ✓ **Що можна змінити відразу, щоб цим було зручніше користуватися різним людям?**



І Універсальний дизайн не означає «одне рішення для всіх»

Важливо не ототожнювати універсальний дизайн з однаковими умовами для всіх. Навпаки, його основою є визнання того, що люди різняться за способом пересування, сприйняття інформації, комунікації, темпом роботи, попереднім досвідом та іншими характеристиками.

Тому універсальний дизайн **зменшує кількість бар'єрів і потребу в окремих спеціальних рішеннях, але не може заздалегідь врахувати потреби кожної конкретної людини**. Якщо загальних доступних і гнучких рішень недостатньо для участі конкретного здобувача освіти, потрібне **розумне пристосування**. Саме його розглянемо в наступному підрозділі.

2.3. Розумне пристосування: індивідуальне рішення для усунення бар'єру

Навіть доступне середовище, спроектоване за принципами універсального дизайну, не може заздалегідь врахувати потреби кожної людини. У конкретній ситуації здобувач освіти може потребувати додаткової зміни або підтримки, щоб навчатися та брати участь в освітньому процесі нарівні з іншими.

Саме для цього застосовується **розумне пристосування**.

Відповідно до Конвенції ООН про права осіб з інвалідністю, розумне пристосування означає внесення, коли це потрібно в конкретному випадку, необхідних і підхожих модифікацій і коректив, що не становлять непропорційного чи невинновданого тягара, для забезпечення реалізації особами з інвалідністю нарівні з іншими всіх прав людини й основоположних свобод.

Ключовими тут є слова **«у конкретному випадку»**. Розумне пристосування не визначається лише на підставі діагнозу або категорії інвалідності. Двоє здобувачів із подібними порушеннями можуть стикатися з різними бар'єрами та потребувати різних рішень.

Наприклад, здобувач із порушенням слуху може добре сприймати пояснення викладача в тихій аудиторії, але мати труднощі з усними інструкціями в шумній майстерні. Отже, необхідне рішення залежатиме не лише від особливостей самого здобувача, а й від конкретного завдання, середовища та бар'єру, який виникає в цій ситуації.

І Від бар'єру – до рішення

Планування розумного пристосування доцільно починати не із запитання **«Яке пристосування потрібне людині з таким порушенням?»**, а з кількох інших запитань:

- 1. У чому має брати участь здобувач?**
Яке завдання він має виконати, яку компетентність продемонструвати?
- 2. Що саме створює бар'єр?**
Це може бути спосіб подання інформації, організація простору, обладнання, темп виконання завдання, спосіб комунікації або оцінювання.
- 3. Яка зміна допоможе усунути або зменшити цей бар'єр?**
- 4. Чи зберігаються результати навчання, професійні вимоги та вимоги безпеки?**
- 5. Чи працює запропоноване рішення для конкретного здобувача?**



Відповіді на ці запитання важливо шукати **разом зі здобувачем освіти**. Саме він може пояснити, з якими труднощами стикається, які способи підтримки вже використовував і що допомагає йому бути більш самостійним.

ВАЖЛИВО! Розумне пристосування – це не готовий перелік рішень для певної категорії людей. Воно визначається індивідуально відповідно до конкретного бар'єру, завдання та умов навчання.

Як визначити розумне пристосування

Розумне пристосування визначається не за діагнозом чи категорією порушення, а відповідно до **конкретного бар'єру, з яким стикається здобувач освіти**. Тому рішення варто шукати разом зі здобувачем, орієнтуючись на те, що допоможе йому брати участь у навчанні та досягати визначених результатів.

Схема 2.1. Як визначити необхідне розумне пристосування: покроковий алгоритм

1. Визначте, у чому має брати участь здобувач

Що він має зробити: отримати інформацію, виконати практичне завдання, користуватися обладнанням, працювати в групі, виконати завдання на оцінювання результатів навчання чи виробничу практику?

2. Визначте бар'єр

Що саме ускладнює або унеможлиблює участь? Це може бути середовище, спосіб подання інформації, комунікація, обладнання, організація роботи, час або спосіб виконання завдання.

3. Обговоріть ситуацію зі здобувачем

Запитайте, що саме створює труднощі, що вже допомагало в подібних ситуаціях і який спосіб підтримки був би для нього зручним та ефективним.

4. Визначте можливе рішення

Що можна змінити, щоб усунути або зменшити бар'єр? Це може бути зміна формату матеріалу, способу комунікації, організації простору чи робочого місця, додатковий час, допоміжна технологія або інший спосіб виконання завдання.

5. Перевірте професійні вимоги та безпеку

Чи зберігає запропоноване рішення результат навчання та суттєві вимоги до професійної компетентності? Чи можна виконувати завдання безпечно?

6. Спробуйте рішення на практиці

Домовтеся зі здобувачем, як саме буде застосовуватися пристосування, і забезпечте необхідні умови.

7. Перевірте, чи воно працює

Чи справді бар'єр зменшився? Чи може здобувач брати участь більш самостійно? Якщо рішення не працює або обставини змінилися – перегляньте його разом.



Розумне пристосування – це процес пошуку рішення, а не одноразове рішення. Те, що працює в аудиторії, може потребувати перегляду в майстерні, під час оцінювання або виробничої практики.

Як це може виглядати на практиці

Розумне пристосування може стосуватися різних складових освітнього процесу. Наведені нижче приклади показують, як від визначення конкретного бар'єру можна перейти до пошуку можливого рішення.

Таблиця 2.2. Приклади розумного пристосування: від бар'єру до можливого рішення

Бар'єр	Можливе рішення
Здобувачеві складно сприймати усну інструкцію в шумній майстерні	Продублювати ключові етапи письмово або візуально; демонструвати послідовність операцій до ввімкнення обладнання
Друкований матеріал неможливо прочитати у звичайному форматі	Надати електронну версію, збільшений шрифт, матеріал у форматі, сумісному з програмою зчитування з екрана, або інший доступний формат
Стандартне робоче місце не дає можливості безпечно користуватися обладнанням	Змінити висоту чи розташування робочої поверхні, обладнання або інструментів
Для виконання письмового завдання потрібно більше часу через спосіб комунікації або використання допоміжних технологій	Передбачити додатковий час
Усна презентація створює бар'єр, а усне мовлення не є компетентністю, яку оцінюють	Погодити інший спосіб представлення результату
Здобувач не сприймає звуковий сигнал	Продублювати його візуальним або іншим доступним сигналом
Під час виробничої практики виникає бар'єр, якого не було в закладі освіти	Разом зі здобувачем і роботодавцем визначити необхідну зміну робочого місця, способу комунікації або організації виконання завдання

Це лише приклади можливих рішень. Одне й те саме пристосування не буде однаково ефективним для всіх здобувачів, тому його результативність потрібно перевіряти й за потреби переглядати.

Розумне пристосування не змінює професійну компетентність

У професійній освіті особливо важливо розрізняти **спосіб виконання завдання і професійну компетентність, яку має продемонструвати здобувач.**

Наприклад, якщо під час оцінювання майбутній кухар має правильно розрахувати кількість сировини, швидкість письма від руки може не бути тією професійною компетентністю, яку перевіряють. У такому разі використання електронного способу розрахунку або додаткового часу може усунути бар'єр, не змінюючи результату навчання.

Водночас пристосування не повинно усувати або підміняти **суттєву професійну вимогу.** Якщо певна дія безпосередньо визначає професійну компетентність або пов'язана з безпечним



виконанням роботи, команда має шукати рішення, яке забезпечує участь здобувача, але зберігає відповідні професійні та безпекові вимоги.

Тому під час планування пристосування корисно поставити контрольне запитання: **Що ми змінюємо – спосіб доступу до завдання чи саму професійну вимогу?**

Якщо запропоноване пристосування неможливо забезпечити

Розумне пристосування визначається з урахуванням потреб конкретного здобувача освіти, його ефективності та можливостей його забезпечення. Відповідно до Конвенції ООН про права осіб з інвалідністю воно не повинно становити непропорційного чи невиправданого тягара.

Водночас неможливість забезпечити саме запропонований варіант пристосування не означає автоматичної відмови у підтримці. Важливо разом зі здобувачем освіти розглянути альтернативні рішення, які дають змогу усунути або максимально зменшити бар'єр та забезпечити участь в освітньому процесі.

Під час вибору рішення необхідно також враховувати вимоги до результатів навчання, професійних компетентностей та безпеки. Потенційні ризики слід оцінювати індивідуально та з'ясовувати, чи можна їх усунути або зменшити шляхом зміни середовища, обладнання, організації роботи або інших заходів.

Доступність, універсальний дизайн і розумне пристосування: як вони пов'язані

Доступність, універсальний дизайн і розумне пристосування доповнюють одне одного, але виконують різні функції. Важливо розрізняти їх, щоб розуміти, які рішення мають бути передбачені для всіх здобувачів освіти, а які визначаються індивідуально відповідно до потреб конкретної людини.

Таблиця 2.3. Доступність, універсальний дизайн і розумне пристосування: у чому різниця

Складова	Основне запитання	Приклад
Доступність	Чи може людина користуватися середовищем, інформацією та послугами?	До майстерні можна безперешкодно потрапити
Універсальний дизайн	Що можна від самого початку спроектувати так, щоб це працювало для якомога ширшого кола людей?	У майстерні передбачено достатній простір, регульовані робочі поверхні, зрозуміле маркування та різні способи подання важливої інформації
Розумне пристосування	Що потрібно змінити для конкретної людини, якщо загальних рішень недостатньо?	Для конкретного здобувача змінено розташування обладнання або спосіб отримання інструкції

Ці три складові не замінюють одна одну. Доступність створює базові умови, універсальний дизайн допомагає від початку зменшувати кількість бар'єрів для різних людей, а розумне пристосування дає можливість відповісти на індивідуальну потребу, яку неможливо було повністю врахувати загальними рішеннями.

**Кейс із практики. Від доступного середовища до індивідуального рішення**

Марія навчається за професією кухаря. У навчальній майстерні передбачено достатньо простору для пересування, робочі зони мають зрозумілу організацію, а основні інструкції подаються не лише усно, а й письмово та візуально. Такі рішення роблять середовище зручнішим і зрозумілішим для різних здобувачів освіти.

Під час практичних занять з'ясувалося, що стандартне розташування частини обладнання та інструментів створює для Марії бар'єр: їй складно самотійно діставати необхідні предмети та безпечно виконувати окремі операції.

Майстер виробничого навчання обговорив ситуацію з Марією. Разом вони визначили, які саме елементи робочого місця створюють труднощі та що можна змінити, не змінюючи самого завдання і професійних вимог до його виконання.

Частину інструментів розмістили в зручній для Марії зоні досяжності, змінили розташування окремого обладнання та підібрали робочу поверхню відповідної висоти. Після кількох занять Марія і майстер оцінили, наскільки ці зміни допомагають. Виявилося, що вона може самотійніше й безпечніше виконувати ті самі професійні завдання, що й інші здобувачі.

Цей приклад показує, як загальна доступність та рішення, передбачені для різних користувачів, можуть доповнюватися розумним пристосуванням відповідно до потреб конкретного здобувача освіти. Водночас змінюються умови виконання завдання, а не професійні вимоги чи очікувані результати навчання.

Чек-лист для професійної рефлексії

Після ознайомлення з розділом подумайте, наскільки наведені твердження відповідають вашій професійній практиці сьогодні. Позначте ті, з якими ви можете погодитися. До інших можна повернутися після ознайомлення з наступними розділами посібника.

- ☐ Я звертаю увагу не лише на фізичну, а й на інформаційну, цифрову, комунікаційну доступність та доступність освітнього процесу.
- ☐ Плануючи заняття та навчально-виробничу підготовку, я намагаюся від початку передбачати рішення, які будуть зручними й доступними для різних здобувачів освіти.
- ☐ Я використовую різні способи подання інформації та навчальних матеріалів, щоб зменшувати бар'єри для здобувачів освіти.
- ☐ Якщо здобувач стикається з труднощами, я спочатку намагаюся визначити, **який саме бар'єр виникає у конкретній ситуації**, а не роблю висновки лише на підставі діагнозу чи порушення.
- ☐ Я обговорюю зі здобувачем, що саме створює бар'єр, що вже допомагало йому раніше та яке рішення може бути ефективним у конкретній ситуації.



- ☐ Визначаючи розумне пристосування, я перевіряю, чи допомагає воно усунути або зменшити бар'єр, не змінюючи результатів навчання, суттєвих професійних вимог і вимог безпеки.
- ☐ Я враховую, що рішення, яке працює під час теоретичного навчання, може потребувати перегляду в майстерні, під час оцінювання або виробничої практики.
- ☐ Після застосування розумного пристосування я перевіряю разом зі здобувачем, чи справді воно допомагає, і за потреби шукаю інше рішення.

Додаткові ресурси

**Постанова Кабінету Міністрів України від 17.12.2025 № 1673
«Про затвердження принципів, критеріїв і меж розумного
пристосування та універсального дизайну»**

Визначає принципи, критерії та межі застосування розумного пристосування й універсального дизайну, зокрема в освітній сфері.



Рекомендації щодо викладення інформації суб'єктами владних повноважень у форматах, що забезпечують доступність її сприйняття

Практичні рекомендації щодо підготовки інформації в доступних форматах для різних користувачів.



Настанови з доступності вебвмісту (WCAG) 2.1 – офіційний український переклад

Міжнародні рекомендації щодо забезпечення доступності вебсайтів і цифрового контенту для людей з різними потребами.



Короткий посібник із цифрової доступності

Практичні рекомендації щодо створення доступного цифрового контенту та використання принципів цифрової доступності.



Організація інклюзивного навчання в закладах професійної освіти

Створення безбар'єрного та інклюзивного освітнього середовища в закладі професійної освіти починається задовго до першого заняття. Профорієнтація, вступ, організація підтримки, адаптація освітнього процесу та підготовка до працевлаштування є взаємопов'язаними етапами, від яких залежить успішність навчання й професійної реалізації здобувача. У цьому розділі розглянуто практичні підходи до організації кожного з цих етапів.

3.1. Профорієнтація та підтримка переходу до професійної освіти

Перехід до закладу професійної освіти – важливий етап, під час якого людина знайомиться з новим освітнім середовищем, майбутньою професією та вимогами до навчання. Для випускників закладів загальної середньої освіти він пов'язаний із переходом до більш самостійного навчання та роботи в майстернях, для дорослих вступників – зі зміною професії або поверненням до навчання після перерви. Тому, успішний перехід потребує своєчасного інформування, підготовки освітнього середовища та організації підтримки.

Профорієнтація як основа усвідомленого професійного вибору

Мета сучасної профорієнтації – допомогти людині зробити усвідомлений вибір освітньої та професійної траєкторії. Для цього вступник має отримати достовірну інформацію про професію, умови навчання, можливості працевлаштування, а також оцінити власні інтереси, сильні сторони й можливі потреби у підтримці. Це допомагає обрати професію, яка відповідає інтересам і професійним цілям людини, та створити передумови для успішного навчання і подальшої роботи.

Підтримка переходу до навчання: орієнтовний алгоритм

Перехід до навчання в закладі професійної освіти бажано планувати ще до початку освітнього процесу. Це дає змогу своєчасно підготувати освітнє середовище, організувати необхідну підтримку та створити умови для успішної адаптації здобувача.



Крок 1. Збір інформації

Коли?

Травень–червень (для випускників ЗЗСО) або під час комплектування груп дорослих.

Що варто зробити?

За згодою вступника або його законних представників заклад може зібрати інформацію про ефективні способи організації навчання, адаптації та підтримки. Основним джерелом такої інформації є сам вступник. Додатково для випускників ЗЗСО її можуть надати попередній заклад освіти та ІРЦ, а для дорослих вступників – кар'єрний радник служби зайнятості, реабілітаційні установи чи інші фахівці, які раніше супроводжували людину.

Мета: врахувати попередній позитивний досвід навчання та підтримки під час організації освітнього процесу.

Крок 2. Ознайомлення із закладом

Коли?

Липень–серпень або за 1–2 тижні до початку навчання.

Що варто зробити?

Запропонувати вступнику індивідуальне ознайомлення із закладом у спокійний час, щоб він міг без поспіху оглянути територію, навчальні майстерні, аудиторії, укриття, санітарні кімнати, зони відпочинку та інші важливі приміщення.

Крок 3. Перша зустріч із майстром виробничого навчання

Коли?

До початку занять.

Що варто зробити?

Організувати індивідуальне знайомство вступника з майстром виробничого навчання.

Під час зустрічі важливо обговорити особливості навчання, відповісти на запитання вступника та домовитися про способи взаємодії. Для дорослих вступників така зустріч допомагає від самого початку вибудувати партнерські відносини, засновані на взаємній повазі та співпраці.

Крок 4. Адаптаційний період

Коли?

Перші тижні навчання.

Що варто зробити?

Упродовж перших тижнів навчання, орієнтовно 3–4 тижнів, доцільно спостерігати за адаптацією здобувача до нового середовища, освітнього процесу та роботи в навчальних



майстернях. Особливу увагу варто приділяти режиму навчання, засвоєнню правил безпеки, взаємодії з педагогами та іншими здобувачами, своєчасному виявленню бар'єрів і визначенню необхідної підтримки. На цьому етапі успішна адаптація та безпечне входження в освітній процес є важливішими, ніж швидкість виконання практичних робіт.

І Партнерська взаємодія під час переходу

Підтримка переходу до професійної освіти ґрунтується на відкритому діалозі та повазі до вибору людини. Завдання педагогів – не робити висновків про здатність вступника опанувати професію лише на підставі діагнозу, інвалідності чи інших формальних ознак, а разом із ним визначити умови й підтримку, необхідні для успішного та безпечного навчання.

Наприклад

Було (медична модель):

«У нього є суттєві порушення. Ми не впевнені, що він зможе працювати в майстерні.».

Стало (правозахисний підхід):

«Давайте разом визначимо, які умови та адаптації допоможуть вам безпечно й ефективно опанувати професію.» .

І 3.2. Вступна кампанія: організація безбар'єрного вступу

Вступна кампанія має забезпечити рівний доступ до професійної освіти та створити умови, за яких кожен вступник може отримати необхідну інформацію, повідомити про свої потреби й своєчасно отримати підтримку. Для цього заклад має подбати про фізичну, інформаційну та комунікаційну доступність.

Організація безбар'єрної вступної кампанії

Під час підготовки та проведення вступної кампанії доцільно звернути увагу на кілька ключових аспектів.

Фізична доступність

Приймальна комісія має бути максимально доступною для всіх вступників.

Важливо забезпечити безперешкодний маршрут до приміщення, зрозумілу навігацію, доступні входи та можливість отримати допомогу за потреби. Якщо будівля має архітектурні обмеження, заклад має передбачити альтернативні способи організації прийому документів та супроводу вступників.

Інформаційна доступність

Правила прийому, перелік документів, графік роботи приймальної комісії, строки вступної кампанії та умови навчання за ваучерами чи направленнями служби зайнятості бажано подавати у різних доступних форматах як на вебсайті закладу, так і безпосередньо в приміщенні приймальної комісії.



Партнерська комунікація під час вступу

Для багатьох людей саме спілкування з працівниками приймальної комісії формує перше враження про заклад.

Тому комунікація має будуватися на принципах поваги, рівності та партнерства.

Важливо:

- ✓ звертатися безпосередньо до вступника, навіть якщо його супроводжують батьки чи інші особи;
- ✓ враховувати життєвий і професійний досвід дорослих вступників;
- ✓ використовувати коректну та недискримінаційну термінологію;
- ✓ створювати атмосферу, у якій людина не боїться повідомити про потребу в підтримці.

Коректна мова

Під час спілкування не варто використовувати застарілі або стигматизуючі формулювання.

Доцільно використовувати терміни:

- ✓ людина (особа) з інвалідністю;
- ✓ вступник з особливими освітніми потребами;
- ✓ вступник із порушенням слуху, зору або опорно-рухового апарату;
- ✓ ветеран або ветеранка з інвалідністю.

Такі формулювання відповідають сучасному правозахисному підходу та підкреслюють повагу до гідності людини.

Первинне визначення потреб у підтримці

Під час вступної кампанії заклад не оцінює здатність людини навчатися за обраною професією на підставі діагнозу чи статусу. Його завдання – разом зі вступником визначити, які умови, адаптації або види підтримки можуть бути необхідними для навчання, та своєчасно підготувати освітнє середовище.

Основним джерелом інформації про потреби у підтримці є сам вступник. Важливо обговорити з ним попередній досвід навчання або професійної діяльності, сильні сторони, можливі бар'єри та способи підтримки, які вже були ефективними.

За згодою вступника або його законних представників можуть також використовуватися інші джерела інформації та наявні документи. Їх перелік залежить не лише від віку вступника, а й від його попереднього освітнього та професійного досвіду і життєвої ситуації.

Зокрема, корисними можуть бути:

- ✓ висновок ІРЦ;
- ✓ індивідуальна програма розвитку (за наявності);
- ✓ інформація від попереднього закладу освіти або батьків (за згодою вступника чи його законних представників);



- ✓ індивідуальна програма реабілітації;
- ✓ витяг з рішення експертної команди з оцінювання повсякденного функціонування особи або інші документи, передбачені законодавством;
- ✓ документи про освіту та професійний досвід;
- ✓ рекомендації кар'єрного радника служби зайнятості чи інших фахівців (за наявності).

Ця інформація може допомогти з'ясувати, які адаптації та види підтримки застосовувалися раніше, що було ефективним, а також які умови необхідно врахувати для організації безпечного навчання.

Первинне визначення потреб: що це означає на практиці?

Первинне визначення потреб не передбачає оцінювання людини за її діагнозом чи встановлення того, чи «підходить» вона для навчання.

Його мета – визначити, які умови, адаптації або види підтримки допоможуть людині успішно навчатися та безпечно працювати в навчально-виробничому середовищі.

Було:

«Принесіть довідку, щоб ми зрозуміли, чи можете ви навчатися за цією професією.».

Стало:

«Давайте обговоримо ваш попередній досвід і те, яка підтримка може бути потрібна під час навчання. Якщо у вас є документи з рекомендаціями щодо підтримки, вони також можуть допомогти нам її спланувати.».

Інформація, отримана під час вступної кампанії, може бути використана для подальшого планування підтримки здобувача та підготовки освітнього середовища до початку навчання. Це дає змогу завчасно визначити можливі бар'єри, необхідні адаптації та інші види підтримки й забезпечити їх послідовність із перших днів навчання.

Для оцінювання готовності приймальної комісії до безбар'єрної вступної кампанії можна скористатися чек-листом, наведеним у Додатку 3.1.

3.3. Організація системи підтримки здобувача після вступу

Після зарахування здобувача до закладу професійної освіти починається організація системи підтримки, яка має забезпечити його повноцінну участь в освітньому процесі, виробничому навчанні та практиці. Така підтримка є складовою освітнього процесу і передбачає своєчасне виявлення бар'єрів, спільне планування рішень, їх реалізацію та перегляд відповідно до потреб здобувача.

Від окремих рішень – до цілісної системи

У практиці закладу підтримка іноді зводиться до окремих дій: надання додаткового часу, зміни місця в аудиторії, допомоги практичного психолога або адаптації одного навчального матеріалу. Такі рішення можуть бути корисними, але без узгодження між педагогічними працівниками вони залишаються епізодичними й не забезпечують послідовності підтримки.



Наприклад, викладач може використовувати доступний формат навчальних матеріалів, тоді як майстер виробничого навчання не матиме інформації про те, у який спосіб краще надавати здобувачу практичні інструкції. Або рішення, яке добре працює під час теоретичного навчання, може виявитися недостатнім у майстерні чи на виробничій практиці.

Саме тому підтримка потребує спільного планування. Адміністрація, педагогічні працівники, фахівці психолого-педагогічного супроводу та сам здобувач мають однаково розуміти:

- ✓ які умови необхідні для його успішного навчання;
- ✓ хто відповідає за реалізацію погоджених рішень;
- ✓ як ці рішення застосовуватимуться під час теоретичного і виробничого навчання, практики та оцінювання;
- ✓ як команда визначатиме, чи є підтримка ефективною.

Здобувач – учасник планування підтримки

Рішення щодо підтримки не мають ухвалюватися лише про здобувача – вони мають ухвалюватися разом із ним. Саме людина найкраще знає власний досвід, способи виконання завдань, умови, у яких вона працює ефективніше, та підтримку, якою вже користувалася раніше.

Участь здобувача допомагає уникнути рішень, що ґрунтуються на припущеннях педагогічних працівників, а не на його реальних потребах. Водночас це сприяє розвитку самостійності й уміння пояснювати, які умови необхідні людині для навчання та подальшої професійної діяльності.

Підтримка має посилювати самостійність здобувача, а не створювати постійну залежність від допомоги інших. Тому під час її планування важливо не лише визначити, яку допомогу може надати заклад, а й з'ясувати, які завдання людина може виконувати самостійно, якими стратегіями вже користується та які нові способи роботи може опанувати.

Безперервність підтримки

Потреби здобувача та умови навчання можуть змінюватися. Рішення, достатні під час занять в аудиторії, не завжди відповідають умовам виробничої майстерні чи робочого місця на підприємстві. Зі зміною тем, обладнання, способів оцінювання або місця проходження практики можуть виникати нові бар'єри.

Тому підтримка не планується один раз на весь період навчання. Команда має спостерігати за тим, як здобувач бере участь в освітньому процесі, обговорювати з ним ефективність погоджених рішень і за потреби їх переглядати.

Важливо також забезпечувати передачу необхідної інформації між учасниками освітнього процесу. Водночас така інформація має стосуватися лише організації навчання та надаватися з дотриманням права здобувача на приватність і конфіденційність.

**Таблиця 3.1.** Основні складові системи підтримки здобувача

Складова	Призначення
Профіль здобувача освіти	Допомагає узагальнити сильні сторони, попередній досвід, бар'єри та умови, необхідні для повноцінної участі в навчанні.
Команда психолого-педагогічного супроводу	Забезпечує спільне планування, розподіл відповідальності, взаємодію учасників і перегляд погоджених рішень.
Адаптації	Перетворюють погоджені рішення на конкретні зміни в навчальних матеріалах, комунікації, середовищі, організації практичної роботи та оцінюванні.

Ці складові не діють окремо одна від одної. Профіль допомагає зафіксувати інформацію, необхідну для планування підтримки. Команда спільно зі здобувачем визначає та узгоджує рішення. Адаптації забезпечують їх практичне впровадження без зниження вимог до результатів професійної підготовки.

Для планування та узгодження дій команди супроводу протягом першого місяця навчання можна скористатися чек-листом, наведеним у Додатку 3.2.

3.4. Профіль здобувача освіти: інструмент планування підтримки

Що таке Профіль здобувача освіти?

Після визначення потреб здобувача важливо узгодити організацію його підтримки під час навчання. Для цього педагогічні працівники можуть використовувати **Профіль здобувача освіти** – запропонований у цьому посібнику практичний інструмент, що допомагає систематизувати інформацію про сильні сторони людини, бар'єри та необхідні умови участі в освітньому процесі.

Профіль не є нормативно визначеним документом і не замінює документацію, передбачену законодавством. Заклад може адаптувати його до власних потреб, а інформацію регулярно уточнювати відповідно до змін у потребах здобувача та освітньому процесі.

Від медичної інформації – до педагогічних рішень

Поширеною помилкою є планування підтримки лише на підставі медичного діагнозу або статусу інвалідності. Насправді діагноз не визначає, як людина навчається чи працює: навіть здобувачі з однаковим діагнозом можуть мати різний досвід, сильні сторони, бар'єри та потребувати різних адаптацій. Тому Профіль допомагає перейти від медичної інформації до педагогічних рішень, відповідаючи на три запитання:

- ✓ На які сильні сторони можна спиратися?
- ✓ Які бар'єри виникають?
- ✓ Які зміни допоможуть їх усунути?



Таблиця 3.2. Як Профіль здобувача освіти допомагає перейти від діагнозу до педагогічних рішень

Якщо ми мислимо діагнозом	До чого це призводить в освіті	Що ми з'ясуємо про конкретного здобувача	Які педагогічні рішення приймаємо
«Здобувач із СДУГ»	Висуваємо жорсткі вимоги щодо тривалої статичної дисципліни, караємо за неувважність.	Сильна сторона: добре запам'ятовує візуальну інформацію, цікавиться складанням механізмів. Бар'єр: втрачає увагу під час тривалих усних інструкцій.	Подаємо інструктаж малими порціями, надаємо покрокові візуальні карти-схеми, спираємося на практичну роботу руками.
«Ветеран/цивільний із мінно-вибуховою травмою та акубаротравмою (контузією)»	Вважаємо, що людина «не здатна вчитися» через дратівливість чи забудькуватість, або уникаємо вимог.	Сильна сторона: має значний життєвий та організаційний досвід, демонструє дисциплінованість і цілеспрямованість. Бар'єр: швидко втомлюється від шуму майстерні, має труднощі із запам'ятовуванням великого обсягу текстової інформації.	Надаємо протишумові навушники, розбиваємо текстовий матеріал на чек-листи, робимо короткі планові перерви під час практичних робіт.
«Здобувач із порушенням слуху»	Саджаємо за перший стіл і намагаємося говорити голосніше.	Сильна сторона: добре сприймає візуальну інформацію. Бар'єр: у виробничому шумі має труднощі з розпізнаванням усних інструкцій.	Забезпечуємо короткі візуальні інструкції, дублюємо тести на екрані, під час демонстрацій використовуємо жести та покрокові фотокартки.
«Здобувач із порушенням опорно-рухового апарату / ампутацією»	Даємо найпростіші завдання «для галочки», звільняємо від складного обладнання.	Сильна сторона: уважно працює з кресленнями, демонструє аналітичне мислення та точність у роботі. Бар'єр: тривала робота стоячи викликає біль або дискомфорт.	Облаштовуємо робоче місце спеціальним регульованим стільцем/опорою, використовуємо фіксатори для заготовок та інструментів.

Структура Профілю здобувача освіти

Профіль має бути лаконічним і містити лише ту інформацію, яка допомагає організувати навчання. Доцільно включити чотири взаємопов'язані блоки.

1. Сильні сторони, ресурси та досвід

У цьому блоці фіксуються сильні сторони, попередній досвід, практичні навички, мотивація та інші ресурси, які можуть стати основою для організації навчання і подолання труднощів.



2. Бар'єри в освітньому середовищі

У другому блоці описують бар'єри, які обмежують участь здобувача в освітньому процесі (фізичні, інформаційні, сенсорні, соціально-психологічні чи організаційні), пов'язуючи їх із конкретними умовами навчання.

3. Необхідна підтримка та адаптації

Після визначення бар'єрів команда погоджує необхідні адаптації та інші педагогічні чи організаційні рішення, пов'язуючи їх із конкретними бар'єрами, а не з діагнозом.

4. Особливості взаємодії та комунікації

В останньому блоці фіксуються практичні рекомендації щодо взаємодії та комунікації зі здобувачем (наприклад, спосіб надання інструкцій, дублювання інформації, повідомлення про зміни чи умови зменшення сенсорного навантаження). Вони мають бути короткими, практичними й зрозумілими всім педагогічним працівникам.

Що це означає для практики?

Профіль здобувача освіти – це не формальний документ для зберігання в адміністративних папках. Його основне призначення – допомагати педагогічним працівникам швидко орієнтуватися в потребах здобувача та приймати обґрунтовані педагогічні рішення.

Документ має бути коротким, зрозумілим і регулярно оновлюватися за результатами роботи команди супроводу. Якщо профіль містить надлишкову інформацію або перетворюється на детальний опис медичних даних, він втрачає свою практичну цінність.

Орієнтовну форму Профілю здобувача освіти наведено в Додатку 3.3. Заклад може адаптувати її відповідно до власних потреб та умов організації навчання.

3.5. Команда супроводу: партнерство і спільна відповідальність

Навіть добре складений Профіль здобувача освіти не забезпечить підтримки сам собою. Інформація про сильні сторони, бар'єри та необхідні умови має бути перетворена на узгоджені рішення, зрозумілі всім учасникам освітнього процесу. Саме для цього в закладі професійної освіти створюється команда психолого-педагогічного супроводу.

Команда супроводу – це не формальне зібрання для підготовки документів і не група фахівців, які працюють зі здобувачем окремо один від одного. Це спосіб організації спільної відповідальності за те, щоб погоджені рішення послідовно застосовувалися під час теоретичного і виробничого навчання, практики та оцінювання результатів. Без командної взаємодії підтримка може стати фрагментарною і залежати від особистої ініціативи окремих педагогічних працівників.

Учасники команди спільно:

- ✓ аналізують інформацію про сильні сторони, досвід і потреби здобувача;
- ✓ визначають бар'єри, які можуть виникати в різних умовах навчання;
- ✓ погоджують необхідні педагогічні та організаційні рішення;



- ✓ розподіляють відповідальність за їх реалізацію;
- ✓ оцінюють ефективність підтримки та за потреби коригують прийняті рішення.

Хто входить до команди супроводу

Склад команди визначається відповідно до потреб здобувача та особливостей професійної підготовки. До неї можуть входити сам здобувач освіти, представник адміністрації, майстер виробничого навчання, викладачі, практичний психолог, соціальний педагог та інші працівники закладу.

За потреби і за згодою здобувача до обговорення окремих питань можуть долучатися батьки або інші законні представники, асистент викладача або майстра виробничого навчання, асистент здобувача освіти, а також інші фахівці, залучені до підтримки: медичні, соціальні та реабілітаційні працівники, фахівці із супроводу ветеранів, представники служби зайнятості, громадських організацій і роботодавців.

Склад команди може змінюватися залежно від етапу навчання та питань, які необхідно вирішити. До обговорення залучаються лише ті учасники, чия участь необхідна для прийняття конкретних рішень. Інформація про здобувача передається з дотриманням конфіденційності та лише в обсязі, необхідному для організації навчання і підтримки.

Ролі учасників команди

Таблиця 3.3. Основні ролі учасників команди супроводу

Учасник	Основна роль
Здобувач освіти	Бере участь у визначенні власних потреб, повідомляє про бар'єри, пропонує способи виконання завдань та оцінює ефективність підтримки. Така участь сприяє розвитку самостійності та самоадвокації.
Представник адміністрації	Організовує роботу команди, забезпечує взаємодію між працівниками, визначення відповідальних, доступ до необхідних ресурсів та умови для реалізації погоджених рішень.
Викладач	Забезпечує доступність навчальної інформації та способів оцінювання, застосовує погоджені адаптації, спостерігає за участю здобувача та разом із командою оцінює ефективність обраних рішень.
Майстер виробничого навчання	Аналізує бар'єри та ризики під час практичної підготовки, добирає безпечні способи виконання професійних завдань, бере участь в адаптації робочого місця, обладнання та інструкцій.
Практичний психолог і соціальний педагог	Допомагають визначати психологічні, комунікаційні та соціальні бар'єри, консультують педагогічних працівників, підтримують адаптацію та участь здобувача в освітньому процесі.
Асистент викладача (майстра виробничого навчання)	Допомагає педагогічному працівникові організувати доступний освітній процес і реалізувати погоджені адаптації. Не приймає педагогічних рішень і не здійснює оцінювання замість педагогічного працівника.
Асистент здобувача освіти	Допомагає задовольняти індивідуальні соціально-побутові потреби, зокрема в пересуванні, орієнтуванні, самообслуговуванні, комунікації та користуванні допоміжними засобами. Не виконує функцій педагогічного працівника чи завдання замість здобувача. ►



Учасник	Основна роль
Інші залучені фахівці та партнери	За потреби до вирішення окремих питань можуть долучатися медичні, соціальні та реабілітаційні працівники, фахівці із супроводу ветеранів, представники служби зайнятості, громадських організацій, роботодавців та інші фахівці.

Важливо

- ✓ Здобувач освіти є партнером у прийнятті рішень щодо власної підтримки. Замість припущення: «Йому, напевно, буде важко працювати в майстерні.», команда має запитати: «Які умови допоможуть вам безпечно та самостійно виконувати це завдання?».
- ✓ Ролі асистента викладача, асистента майстра виробничого навчання та асистента здобувача освіти. Асистент викладача та асистент майстра виробничого навчання допомагають відповідному педагогічному працівникові організовувати освітній процес і забезпечувати необхідну підтримку здобувачів з особливими освітніми потребами. Асистент здобувача освіти надає індивідуальну допомогу здобувачу відповідно до його потреб. Залучення асистентів не змінює відповідальності педагогічних працівників за організацію навчання та прийняття педагогічних рішень.

Як організувати роботу команди

Ефективність команди залежить не лише від її складу, а й від того, як організована взаємодія між учасниками.

1. Визначити координатора

Один із працівників закладу має координувати роботу команди: ініціювати зустрічі, забезпечувати обмін необхідною інформацією, фіксувати погоджені рішення та стежити за їх переглядом. Координатор не несе одноосібної відповідальності за підтримку, але допомагає забезпечити виконання погоджених рішень.

2. Проводити короткі робочі зустрічі

Не кожне питання потребує тривалого формального засідання. Під час коротких робочих зустрічей команда може обговорювати:

- ✓ що допомагає здобувачу успішно навчатися;
- ✓ які нові труднощі виникли;
- ✓ чи виконуються погоджені рішення;
- ✓ що потрібно змінити;
- ✓ хто відповідає за наступні дії.

Періодичність зустрічей визначається потребами здобувача. На початку навчання або під час переходу до нового виду практичної діяльності вони можуть проводитися частіше.



3. Фіксувати конкретні рішення і відповідальність

За результатами обговорення важливо визначити, **що потрібно зробити, хто це робить, у яких умовах, як буде перевірено ефективність рішення та коли його потрібно переглянути.**

Наприклад, формулювання «надавати здобувачу більше підтримки» є занадто загальним. Натомість рішення «перед початком кожної нової практичної операції майстер надає коротку покрокову інструкцію з фотографіями та перевіряє розуміння послідовності дій» є конкретним і зрозумілим.

4. Забезпечити доступ до необхідної інформації

Педагогічні працівники, які навчають здобувача, мають знати погоджені способи взаємодії та організації навчання. Водночас їм не потрібен повний доступ до медичних документів або іншої приватної інформації.

Для роботи достатньо знати, які бар'єри можуть виникати, які умови допомагають здобувачу навчатися, які адаптації погоджено та як діяти в ситуаціях, що потребують додаткової підтримки. Профіль здобувача та інші робочі документи мають використовуватися як джерело практичних рекомендацій, а не лише для звітності.

5. Регулярно переглядати ефективність підтримки

Команда має оцінювати не лише факт виконання погоджених рішень, а їх результат: чи став навчальний матеріал доступнішим, чи може здобувач виконувати завдання безпечніше й самостійніше, чи зменшилися визначені бар'єри, чи не створюють адаптації нових труднощів і чи зберігаються вимоги до професійних компетентностей. До оцінювання обов'язково залучається сам здобувач.

Від підтримки – до самостійності

Метою роботи команди є не постійна опіка або виконання завдань замість здобувача, а створення умов для його максимально самостійної участі в навчанні та професійній діяльності. Тому, ефективність роботи команди визначається не кількістю проведених засідань чи заповнених документів, а тим, чи бере здобувач повноцінну участь у навчанні, чи зменшуються бар'єри, чи узгоджено діють педагогічні працівники та чи допомагає підтримка здобувачу ставати більш самостійним.

3.6. Адаптації без зниження стандартів під час навчання та практики

Під час організації інклюзивного навчання закономірно виникає запитання: чи можна змінювати спосіб виконання завдання, надавати додатковий час, використовувати допоміжні засоби або інший формат оцінювання, не знижуючи вимог до професійної підготовки?

У професійній освіті це має особливе значення, адже присвоєна кваліфікація підтверджує, що випускник досяг визначених результатів навчання й готовий безпечно та якісно виконувати професійні завдання. Водночас однакові вимоги до результатів не означають, що



всі здобувачі повинні навчатися, виконувати завдання й демонструвати свої компетентності однаковим способом.

Тому, важливо розрізняти:

- ✓ **що** має опанувати і продемонструвати здобувач;
- ✓ **як** він навчається та виконує завдання;
- ✓ **як** педагог перевіряє досягнення визначених результатів.

Професійні вимоги та критерії якості залишаються незмінними. Натомість способи навчання, формати матеріалів, організація середовища, обладнання та способи оцінювання можуть адаптуватися, якщо це не змінює сутності професійної компетентності й не суперечить вимогам охорони праці.

Адаптація і модифікація: у чому різниця

Адаптація – це зміна способу подання матеріалу, організації навчання, середовища, обладнання або формату оцінювання, яка допомагає усунути бар'єр, але не змінює обов'язкових результатів навчання та вимог до професійної кваліфікації.

Наприклад, здобувач може користуватися покроковою візуальною інструкцією, виконувати теоретичне тестування на комп'ютері замість письма від руки, працювати за регульованим столом або використовувати спеціальний тримач для інструмента. Водночас вимоги до правильності технологічної операції, якості результату та безпеки залишаються незмінними.

Модифікація передбачає зміну самого змісту навчання або очікуваного результату: скорочення обов'язкового матеріалу, вилучення професійно значущих операцій, спрощення критеріїв чи заміну компетентності, яку має продемонструвати здобувач.

Якщо певна операція або компетентність є обов'язковою для присвоєння кваліфікації, її не можна просто вилучити через те, що традиційний спосіб виконання створює бар'єр. Спочатку необхідно з'ясувати, чи може здобувач виконати професійне завдання іншим безпечним способом – з використанням адаптованого обладнання, допоміжних засобів або зміненої організації роботи.

Три запитання для перевірки рішення

Щоб визначити, чи не змінює адаптація професійної вимоги, команда може перевірити рішення за трьома запитаннями:

- 1. Яку професійну компетентність ми оцінюємо?**
- 2. Чи змінює запропонована адаптація цю компетентність або критерії її оцінювання?**
- 3. Чи залишається виконання завдання безпечним для здобувача та інших людей?**

Якщо змінюється лише спосіб отримання інформації, організації робочого місця або демонстрації результату, а професійна вимога та критерії її оцінювання залишаються незмінними, йдеться про адаптацію. Будь-яке рішення щодо обладнання, інструментів або способу виконання практичної операції має відповідати вимогам охорони праці.



Що може адаптуватися

Адаптації можуть стосуватися навчальних матеріалів та інструкцій, методів і темпу навчання, робочого місця та обладнання, комунікації, оцінювання, а також умов виробничого навчання і практики. Конкретне рішення визначається не діагнозом або категорією здобувача, а бар'єром, який виникає в певній навчальній чи виробничій ситуації.

Таблиця 3.4. Приклади адаптацій в освітньому процесі

Сфера	Можливі адаптації
Навчальні матеріали та інструкції	Поділ складної інструкції на короткі кроки; проста й однозначна мова; письмове дублювання усної інформації; збільшений шрифт і контрастність; схеми, фотографії, піктограми, відеодемонстрації; технологічні карти; цифрові формати, сумісні з допоміжними технологіями.
Методи навчання та організація часу	Подання матеріалу невеликими частинами; поєднання пояснення з демонстрацією; повторне виконання нової операції; поступове ускладнення завдань; додатковий час; короткі регламентовані перерви; чек-листи та візуальні плани.
Робоче місце, обладнання та середовище	Регулювання робочої поверхні або сидіння; достатній простір для пересування; фіксатори для заготовок; адаптовані рукоятки; локальне освітлення; контрастне або тактильне маркування; зменшення зайвого шуму; відповідні засоби захисту.
Комунікація	Короткі конкретні інструкції; достатній час для відповіді; перевірка розуміння; письмове дублювання важливої інформації; використання зручного каналу комунікації; завчасне повідомлення про зміни.
Оцінювання	Додатковий час; електронний формат замість рукописного; письмові або візуальні опори; поділ комплексного завдання на етапи; використання допоміжних технологій, якщо вони не змінюють компетентність, що оцінюється.
Виробниче навчання і практика	Адаптація робочого місця та обладнання; погодження адаптацій із роботодавцем; визначення відповідальної особи; адаптовані інструкції; узгоджений спосіб комунікації та оцінювання результатів практики.

Важливо

Додатковий час. Надання додаткового часу є адаптацією лише тоді, коли швидкість сама собою не є професійною вимогою. Якщо професійне завдання передбачає виконання роботи у встановлений час, необхідний темп має поступово формуватися під час навчання.

Безпека. Особливо уважно слід оцінювати адаптації, які можуть впливати на безпеку. Наприклад, використання шумопоглинальних навушників не повинно унеможливити сприйняття попереджувальних або аварійних сигналів; за потреби звукові сигнали мають дублюватися візуальними.

Адаптація оцінювання

Оцінювання має показати, чи досяг здобувач визначених результатів навчання, і не повинно ненавмисно вимірювати навичку, яка не є предметом оцінювання.



Наприклад, якщо перевіряється знання технологічного процесу, повільний темп письма від руки не має бути причиною низької оцінки. Якщо ж певний спосіб або темп виконання є професійно значущою компетентністю, ця вимога має залишатися незмінною.

Таблиця 3.5. Приклади адаптації оцінювання без зміни професійних вимог

Бар'єр під час навчання або оцінювання	Можлива адаптація
Необхідність виконувати письмове завдання від руки за обмежений час, якщо швидкість письма не є предметом оцінювання	Додатковий час; виконання на комп'ютері; введення тексту голосом; усна відповідь тощо.
Довга усна інструкція без письмової або візуальної підтримки	Письмова або візуальна інструкція; технологічна карта; можливість уточнити послідовність операцій.
Необхідність виконувати комплексне завдання тривалий час без перерви	Поділ комплексного завдання на етапи з регламентованими перервами без зміни критеріїв оцінювання.
Необхідність пояснювати технологічний процес лише усно	Письмові опорні матеріали або демонстрація виконання операції, якщо саме усне мовлення не є предметом оцінювання.
Друкowana технологічна документація представлена лише у стандартному форматі, недоступному для конкретного здобувача	Збільшений шрифт; електронний формат; екранний диктор; контрастний текст.
Необхідність виконувати операцію лише стандартним інструментом, який здобувач не може ефективно використовувати	Адаптовані рукоятки, фіксатори або інші допоміжні пристрої, якщо вони не змінюють сутності професійної операції та відповідають вимогам безпеки.

Перед зміною формату оцінювання педагог має визначити: який результат перевіряється, які критерії залишаються незмінними, який бар'єр усуває адаптація та чи дає обраний спосіб змогу достовірно й безпечно оцінити самостійне виконання завдання.

Адаптації під час виробничої практики

Адаптації, які використовувалися в закладі освіти, необхідно переглянути відповідно до реальних умов підприємства. До початку практики заклад разом зі здобувачем і роботодавцем має визначити можливі бар'єри та професійні ризики, узгодити необхідні адаптації, перевірити сумісність допоміжних засобів з обладнанням, визначити відповідальну особу та спосіб комунікації, а також погодити, як оцінюватимуться результати практики.

Керівнику практики передається лише інформація, необхідна для організації роботи та безпеки. Практика має допомогти перевірити не лише ефективність адаптацій, а й те, наскільки здобувач може користуватися ними самостійно в реальному робочому середовищі.

Для оцінювання доступності та безпеки навчальної майстерні й планування необхідних змін можна скористатися чек-листом, наведеним у Додатку 3.4.

Як це виглядає на практиці

Під час кваліфікаційної атестації з професії «Кухар» здобувач із тремором рук мав продемонструвати вміння розраховувати необхідну кількість сировини, дотримуватися технологічної послідовності та готувати вироби зі складного тіста.



Оскільки швидкість письма від руки не була професійною компетентністю, яку перевіряли, здобувач виконав розрахунки в електронній формі та отримав додатковий час. Для практичної частини було підготовлено протиковзну поверхню та фіксатори для посуду. Пристосування не виконували операцій замість здобувача і не змінювали технології приготування.

Критерії оцінювання – правильність розрахунків, дотримання рецептури й технологічної послідовності, безпечність роботи, якість готового виробу та організація робочого місця – залишилися незмінними.

Отже, змінився не професійний результат, а спосіб, у який здобувач отримав можливість його продемонструвати.

Що це означає для викладача?

Під час планування адаптації варто виходити не з діагнозу чи категорії інвалідності, а з конкретного завдання і бар'єру:

1. Яке завдання має виконати здобувач і яку компетентність продемонструвати?
2. Що саме заважає виконати його у звичайний спосіб?
3. Яка зміна може усунути цей бар'єр?
4. Чи залишаються незмінними професійна компетентність, критерії якості та вимоги безпеки?
5. Чи може здобувач користуватися запропонованим рішенням максимально самостійно?
6. Як команда перевірить його ефективність?

Адаптація є обґрунтованою тоді, коли вона усуває бар'єр, але не змінює професійної компетентності, критеріїв оцінювання та вимог безпеки.

Кейс із практики. Від вступу до виробничої практики

Андрій планував вступити до закладу професійної освіти за професією «Слюсар з ремонту колісних транспортних засобів.». Він цікавився технікою, добре розумів будову механізмів і вже мав досвід нескладного ремонту. Андрій має порушення слуху та користується слуховими апаратами. У шумному приміщенні йому складно розпізнавати усні інструкції.

До початку навчання представники закладу професійної освіти обговорили з Андрієм його попередній досвід навчання, сильні сторони, можливі бар'єри та способи підтримки, які вже були для нього ефективними. За наявності відповідних документів команда також використала інформацію, що могла бути корисною для планування підтримки.

Під час вступної кампанії працівники приймальної комісії не оцінювали можливості Андрія на підставі порушення слуху, а запитали, які умови допоможуть йому успішно навчатися. Андрій пояснив, що має бачити обличчя людини, яка говорить, отримувати ключові інструкції письмово та мати можливість повторно переглянути послідовність виконання операції.



Після зарахування команда психолого-педагогічного супроводу разом з Андрієм **використала Профіль здобувача освіти для систематизації інформації про необхідну підтримку**. У ньому зафіксували:

- ✓ **сильні сторони** – технічне мислення, уважність до деталей, практичний досвід і добре розвинене зорове сприйняття;
- ✓ **бар'єри** – переважання усних інструкцій та звукових попереджень у шумній майстерні без їх дублювання у візуальному форматі;
- ✓ **необхідні рішення** – короткі письмові та візуальні інструкції, демонстрація операцій у зручному для спостереження положенні та дублювання важливих звукових сигналів візуальними.

Під час перших занять майстер виробничого навчання помітив, що пояснення більш гучним голосом не допомагає Андрію краще розуміти інструкції. Після обговорення з командою супроводу він почав пояснювати завдання до ввімкнення обладнання, демонструвати послідовність дій і надавати коротку технологічну карту з фотографіями. Згодом такими картами почали користуватися й інші здобувачі групи.

Під час практичного оцінювання Андрій мав визначити несправність, підібрати інструменти, виконати необхідні операції та дотриматися правил безпеки. Йому дозволили користуватися технологічною картою з послідовністю етапів роботи. Водночас вона не містила відповіді щодо несправності або способу її усунення.

Критерії оцінювання залишилися такими самими, як для інших здобувачів: правильність визначення несправності, обґрунтованість рішення, безпечне використання інструментів, дотримання технології, якість роботи та самостійність. Отже, змінився спосіб отримання інструкції, але не професійне завдання і не вимоги до його виконання.

Перед виробничою практикою майстер разом з Андрієм оглянув майбутнє робоче місце та погодив із представником підприємства способи комунікації й дублювання важливих повідомлень. Під час практики Андрій уже сам пояснив керівникові, як краще привертати його увагу перед наданням інструкції.

Підтримка не виконувала професійні завдання замість Андрія. Вона допомогла усунути бар'єри, зберегти вимоги до кваліфікації та створити умови, у яких здобувач міг навчатися безпечно й дедалі самостійніше.

Чек-лист для професійної рефлексії

Після ознайомлення з розділом подумайте, наскільки наведені твердження відповідають вашій професійній практиці сьогодні. Позначте ті, з якими ви можете погодитися. До інших можна повернутися після ознайомлення з наступними розділами посібника.

- ☐ Під час вступу та на початку навчання я враховую сильні сторони, попередній досвід, професійні інтереси здобувача та умови, необхідні для його участі в освітньому процесі.
- ☐ Я обговорюю зі здобувачем, які умови та способи підтримки допомагають йому навчатися найбільш ефективно.



- ☐ Плануючи підтримку, я аналізую бар'єри, які виникають у взаємодії здобувача з освітнім середовищем, а не роблю висновки лише на підставі діагнозу або статусу людини.
- ☐ Я використовую інформацію про сильні сторони, бар'єри та потреби здобувача для прийняття конкретних педагогічних рішень.
- ☐ Я взаємодію з іншими педагогічними працівниками та фахівцями, щоб підтримка була узгодженою на різних етапах навчання.
- ☐ Плануючи адаптації, я перевіряю, чи усувають вони бар'єри, не змінюючи результатів навчання, професійних вимог і вимог безпеки.
- ☐ Під час виробничого навчання та практики я переглядаю необхідні адаптації відповідно до умов реального робочого середовища.
- ☐ Я регулярно оцінюю, чи допомагає підтримка здобувачу брати повноцінну участь у навчанні та ставати більш самостійним.

Додаткові ресурси

Методичні рекомендації щодо запровадження безбар'єрності освітніх послуг у закладах дошкільної, загальної середньої, професійної (професійно-технічної) та вищої освіти

Практичні рекомендації щодо створення безбар'єрного освітнього середовища.



Регіональні рекомендації щодо розумного пристосування для осіб з інвалідністю у закладах професійної освіти та на робочому місці

Практичні рекомендації щодо забезпечення розумного пристосування під час професійного навчання та на робочому місці. Мова ресурсу: англійська.



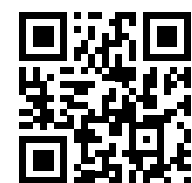
Міжнародна організація праці (ILO). *Promoting Diversity and Inclusion through Workplace Adjustments: A Practical Guide*

Практичний посібник для роботодавців щодо забезпечення розумного пристосування на робочому місці. Містить рекомендації щодо визначення індивідуальних потреб і впровадження пристосувань, зокрема щодо робочих завдань, обладнання, робочого часу та організації праці. Мова ресурсу: англійська.



Довідник безбар'єрності

Практичний ресурс про принципи безбар'єрності, коректну комунікацію та взаємодію з різними людьми.



Розділ 4.

Інклюзивна виробнича практика та перехід до працевлаштування

Розділ 4 присвячено організації інклюзивної виробничої практики здобувачів професійної освіти та їх переходу від навчання до зайнятості. У розділі розглянуто підготовку здобувача, вибір та оцінювання бази практики, організацію необхідної підтримки, застосування розумного пристосування, подолання бар'єрів, забезпечення безпеки й наставництва. Окрему увагу приділено оцінюванню результатів практики, взаємодії з роботодавцем, використанню набутого досвіду для працевлаштування та адаптації випускника на першому робочому місці.

4.1. Виробнича практика як частина професійного маршруту здобувача

Виробнича практика є одним із ключових етапів професійно-практичної підготовки, під час якого здобувач удосконалює набуті знання й навички, демонструє сформовані професійні компетентності та адаптується до реальних умов праці. Практика допомагає визначити, наскільки **результати навчання** відповідають вимогам професії та конкретного робочого місця. Водночас **здобувач отримує можливість оцінити**, чи відповідають обрана професія, умови праці та робоче середовище його інтересам, можливостям і професійним планам.

Для **роботодавця практика є можливістю побачити** професійний потенціал майбутнього працівника, оцінити його компетентність, мотивацію, відповідальність і здатність навчатися безпосередньо на робочому місці. Тому успішне проходження практики може стати важливою передумовою отримання рекомендації, подальшого стажування або працевлаштування на цьому підприємстві.

Інклюзивна виробнича практика передбачає, що кожен здобувач має реальну можливість виконувати професійні завдання, демонструвати набуті компетентності та брати участь у виробничому процесі.

Визначені освітньою програмою результати навчання, професійні компетентності, критерії оцінювання та вимоги безпеки зберігаються. Відповідно до потреб здобувача можуть бути адаптовані умови, спосіб, послідовність, темп виконання завдання, формат інструкцій та організація підтримки. Такі адаптації мають усувати конкретні бар'єри, не підміняючи виконання ключових професійних завдань.



Важливо оцінювати не лише готовність здобувача до роботи, а й саме робоче середовище: його доступність і безпечність, зрозумілість інструкцій, готовність колективу до взаємодії, можливість наставницької підтримки та застосування розумних пристосувань.

Здобувач є активним учасником вибору бази практики, визначення змісту та рівня необхідної підтримки, оцінювання власних результатів і планування подальшого працевлаштування. Його досвід і думка допомагають з'ясувати, за яких умов він працює найбільш успішно, що створює труднощі та яка підтримка сприяє самостійності.

Результати практики дають змогу:

- ✓ підтвердити сформованість професійних компетентностей;
- ✓ визначити сильні сторони здобувача;
- ✓ виявити компетентності, які потребують удосконалення;
- ✓ уточнити прийнятні умови, темп і формат роботи;
- ✓ визначити ефективні адаптації;
- ✓ сформувати портфоліо та отримати характеристику-рекомендацію;
- ✓ підготуватися до співбесіди;
- ✓ обговорити можливість працевлаштування на базі практики.

Що це означає на практиці?

Для закладу професійної освіти це означає, що під час організації виробничої практики потрібно оцінювати не лише готовність здобувача до виконання професійних завдань, а й готовність самого робочого середовища. Важливо заздалегідь визначити можливі бар'єри, необхідні адаптації, розумні пристосування та умови підтримки, за яких здобувач зможе безпечно й самостійно виконувати професійні завдання.

Результати практики мають використовуватися не лише для оцінювання досягнень здобувача, а й для планування його подальшого професійного маршруту: визначення ефективних адаптацій, уточнення потреб у підтримці, підготовки до співбесіди та обговорення з роботодавцем можливих умов працевлаштування.

Інклюзивна практика передбачає доступні умови виконання професійних завдань, а не спрощення професійних вимог чи звільнення здобувача від ключових операцій.

4.2. Підготовка здобувача до виробничої практики

Здобувач є рівноправним учасником підготовки до виробничої практики, а не лише отримувачем визначеної для нього підтримки. Його безпосереднє залучення до планування дає змогу врахувати попередній досвід, професійні інтереси, сильні сторони, функціональні потреби та очікування щодо майбутньої діяльності. Такий підхід сприяє усвідомленому професійному вибору, формуванню відповідальності та розвитку здатності самостійно визначати й представляти власні потреби.

Підготовку до виробничої практики доцільно розпочинати не з аналізу діагнозів чи припущень щодо можливих обмежень здобувача, а з оцінювання його професійних компетентностей



і функціонування під час виконання конкретних виробничих завдань. Команда ЗПО спільно зі здобувачем визначає сформовані професійні вміння, умови ефективної діяльності, потенційні бар'єри та необхідний обсяг підтримки.

Важливо оцінити:

- ✓ сформовані професійні компетентності;
- ✓ здатність виконувати основні виробничі операції;
- ✓ навички безпечного користування обладнанням та інструментами;
- ✓ рівень самостійності;
- ✓ уміння розуміти усні, письмові й візуальні інструкції;
- ✓ уміння звертатися по допомогу;
- ✓ навички комунікації з керівником, наставником і колегами;
- ✓ реакцію на шум, зміну темпу, незнайоме середовище та стресові ситуації;
- ✓ потребу в адаптаціях, допоміжних засобах або супроводі;
- ✓ готовність самостійно діставатися до місця практики.

Оцінювання має спиратися на **спостереження під час виконання конкретних завдань**. Замість загальних оцінних характеристик доцільно використовувати конкретні описи діяльності здобувача, які відображають його сформовані компетентності, наявні труднощі та умови ефективної роботи:

Таблиця 4.1. Як описувати професійне функціонування здобувача замість загальних оцінних характеристик

Замість	Краще сказати
не може працювати самостійно	самостійно виконує операцію після демонстрації та за наявності короткого візуального алгоритму
не розуміє інструкцій	виконує завдання, якщо інструкцію подано короткими послідовними кроками та доповнено практичним показом
працює надто повільно	працює у стабільному темпі, дотримується послідовності операцій і забезпечує належну якість результату
неуважний	під час тривалої або монотонної роботи потребує коротких перерв і проміжної перевірки виконаного
не може працювати в шумному приміщенні	якісно виконує завдання за умови зменшення стороннього шуму або письмового дублювання усних інструкцій
постійно потребує допомоги	самостійно виконує знайомі операції, а під час опанування нових завдань потребує демонстрації та періодичного зворотного зв'язку
не вміє працювати в колективі	успішно взаємодіє з колегами за умови чіткого розподілу ролей, завдань і визначення контактної особи

Такий спосіб оцінювання допомагає уникнути суб'єктивних оцінок, визначити реальний рівень професійної готовності здобувача та зрозуміти, які умови сприяють його самостійній і результативній діяльності.



Підтримка й адаптації добираються відповідно до конкретних професійних завдань, особливостей робочого середовища та виявлених бар'єрів.

Вони можуть стосуватися:

- ✓ облаштування робочого місця та доступності маршрутів пересування;
- ✓ добору або адаптації обладнання й інструментів;
- ✓ доступного способу надання інструкцій;
- ✓ організації, послідовності й темпу виконання завдань;
- ✓ тривалості роботи та режиму перерв;
- ✓ професійної комунікації і зворотного зв'язку;
- ✓ алгоритмів безпечної поведінки та реагування у надзвичайних ситуаціях.

Важливою складовою підготовки до виробничої практики є самооцінювання та рефлексія здобувача. Вони допомагають усвідомити власні професійні компетентності, сильні сторони, труднощі, умови, за яких людина працює найбільш ефективно, а також визначити потребу в підтримці. Залучення здобувача до такого аналізу сприяє розвитку професійної відповідальності, самостійності та готовності обговорювати необхідні умови виконання професійних завдань. Для організації цієї роботи можна використовувати коротку форму самооцінювання та рефлексії здобувача (додаток 4.1). Отримані відповіді варто обговорити з ним під час індивідуальної бесіди та врахувати при визначенні цілей практики, доборі адаптацій і плануванні підтримки.

Отже, результатом підготовки до виробничої практики має бути не загальна характеристика здобувача, а конкретне розуміння того, які професійні завдання він готовий виконувати, які бар'єри можуть виникнути та які умови й підтримка допоможуть йому працювати безпечно, самостійно й результативно.

4.3. Вибір та оцінювання бази практики

База виробничої практики має відповідати не лише змісту професії та освітньої програми, а й індивідуальному професійному маршруту конкретного здобувача. Під час її вибору необхідно враховувати сформовані компетентності, професійні інтереси, функціональні потреби, рівень самостійності та умови, які дають змогу людині найефективніше виконувати професійні завдання. Підприємство, придатне для одного здобувача, може створювати суттєві **бар'єри** для іншого навіть за однакової професії та кваліфікації.

Під час вибору бази практики важливо оцінювати не лише відповідність підприємства освітній програмі, а й те, чи зможе конкретний здобувач безпечно виконувати професійні завдання, демонструвати свої компетентності та отримувати необхідну підтримку. Для цього доцільно враховувати різні аспекти доступності.

Комплексне оцінювання бази практики передбачає аналіз кількох взаємопов'язаних аспектів доступності.



Фізична доступність: можливість безперешкодно й безпечно потрапити на територію підприємства, пересуватися між приміщеннями, користуватися робочим місцем, санітарною кімнатою, зоною відпочинку та укриттям, а також евакуюватися в разі небезпеки.

Приклади

- ✓ Підприємство може повністю відповідати програмі підготовки кухаря, однак виявитися неприйнятним для здобувача, який користується кріслом колісним, якщо виробничі приміщення розташовані на різних поверхах без ліфта, робочі поверхні мають невідповідну висоту, а маршрут до санітарної кімнати чи укриття містить сходи.
- ✓ Для здобувача з порушенням слуху бар'єром може стати шумний цех, у якому всі завдання, попередження та сигнали небезпеки передаються лише усно або за допомогою звукових сигналів.
- ✓ Для здобувача з порушенням зору неприйнятними можуть бути постійна перестановка обладнання, недостатнє освітлення, відсутність контрастного чи тактильного маркування, небезпечні перешкоди на маршрутах пересування.

Організація праці: невідповідність бази практики може бути пов'язана не лише з фізичною доступністю. Основні бар'єри можуть виникати саме через організацію праці.

Приклади

- ✓ Здобувач успішно виконує професійні операції за чітким покроковим алгоритмом, але на підприємстві завдання постійно змінюються без попередження, а наставник одночасно дає кілька усних доручень.
- ✓ Здобувач якісно працює у стабільному темпі, однак конкретне робоче місце передбачає постійне термінове переключення між різними операціями.

Психологічна та соціальна доступність: навіть технічно облаштоване робоче місце не можна вважати інклюзивним, якщо колектив не готовий до професійної взаємодії.

Приклади

- ✓ Працівники демонструють упереджене ставлення, обговорюють особисту інформацію здобувача або не допускають його до реальних виробничих завдань.
- ✓ Відсутність наставника, нечіткий розподіл відповідальності, небажання роботодавця обговорювати необхідні адаптації можуть свідчити про недостатню готовність бази практики.

Практична реалізація доступності: важливо оцінити не лише наявність певних умов, а й можливість реально ними скористатися.

Приклади

- ✓ Формальна наявність укриття не забезпечує доступності, якщо маршрут до нього містить сходи, займає надто багато часу або не має зрозумілих орієнтирів.
- ✓ Призначення наставника не гарантує належного супроводу, якщо працівник не розуміє своєї ролі, не має часу для пояснення нових операцій або вважає, що підтримка полягає у виконанні завдань замість здобувача.



До початку виробничої практики доцільно організувати **попереднє відвідування майбутньої бази практики** за участю представника ЗПО, роботодавця та самого здобувача. За потреби до оцінювання можуть бути залучені майстер виробничого навчання, фахівець з охорони праці, психолог, соціальний педагог або інший спеціаліст. Доцільно пройти маршрут, яким здобувач користуватиметься щодня, оглянути робоче місце, перевірити доступність інструментів, ознайомитися із сигналами небезпеки та відпрацювати маршрут до укриття. Для комплексного оцінювання відповідності бази практики можна використовувати чек-лист (додаток 4.2).

До аналізу умов бази практики необхідно залучати здобувача, оскільки саме він може найточніше визначити прийнятність запропонованих умов і підтримки. Фахівці можуть оцінити технічні характеристики середовища, **однак лише здобувач може сказати, наскільки воно є для нього зрозумілим, зручним і прийнятним.**

Зі здобувачем варто обговорити такі питання:

- ✓ Які виробничі операції ви вже можете виконувати самостійно?
- ✓ Що на цьому робочому місці було для вас зручним і зрозумілим?
- ✓ Що може ускладнювати вашу роботу?
- ✓ Чи зрозумілими є основні маршрути та сигнали безпеки?
- ✓ Які адаптації або зміни допоможуть вам працювати безпечніше й ефективніше?
- ✓ Чи комфортно вам звертатися по допомогу до визначеного наставника?
- ✓ Чи вважаєте ви, що за запропонованих умов зможете безпечно й успішно пройти виробничу практику?

Думки здобувача мають бути враховані під час ухвалення рішення. Якщо його думка відрізняється від оцінки педагогів або роботодавця, ці розбіжності потрібно обговорити, а не ігнорувати.

Рішення щодо можливості використання підприємства як бази практики приймається уповноваженими представниками ЗПО та підприємства в межах їхніх повноважень, з обов'язковим урахуванням результатів оцінювання умов і думки самого здобувача. Визначені умови, адаптації та відповідальність сторін доцільно зафіксувати у договорі про практику, додатку до нього або іншому внутрішньому документі.

Рішення щодо можливості проходження виробничої практики має ґрунтуватися на індивідуальній оцінці конкретної виробничої ситуації. Під час такої оцінки враховуються професійні вимоги, характер виробничих завдань, умови робочого середовища, можливості запровадження необхідних адаптацій та забезпечення безпеки. Діагноз, інвалідність чи загальні припущення щодо можливостей людини не можуть бути самостійною підставою для відмови в проходженні практики.

Оцінюємо НЕ те, чи «підходить» здобувач підприємству, а наскільки конкретне робоче середовище дає йому можливість безпечно виконувати професійні завдання та демонструвати сформовані компетентності.



4.4. Розумні пристосування під час виробничої практики

У контексті виробничої практики адаптація розглядається як педагогічна або організаційна зміна способу виконання завдання, подання інструкції чи надання підтримки відповідно до освітніх потреб здобувача. Поняття «розумне пристосування» вживається у визначеному законодавством значенні – як індивідуально необхідна зміна для забезпечення рівної участі особи з інвалідністю, що не створює непропорційного або невиправданого тягара.

Розумне пристосування не означає зниження ключових професійних вимог чи звільнення від ключових обов'язкових операцій. Це зміна умов, способу організації або представлення завдання, яка дає здобувачеві змогу досягти визначеного професійного результату.

Рішення про пристосування має починатися з конкретного бар'єра. Недоцільно добирати адаптації лише за назвою порушення, адже люди з однаковим діагнозом можуть мати різні потреби, а одна й та сама людина – потребувати різної підтримки в різних робочих ситуаціях.

Що можна адаптувати?

- ✓ Робочий простір: висоту робочої поверхні, розміщення інструментів, освітлення, маршрут пересування, рівень шуму, місце для короткої перерви.
- ✓ Інструменти й обладнання: спеціальні тримачі, цифрові вимірювальні прилади, кольорове маркування, збільшення шрифту, озвучення інформації, візуальні або тактильні позначки.
- ✓ Організацію завдань: поділ складної операції на послідовні кроки, демонстрацію зразка, письмовий або відео- (аудіо)алгоритм, додатковий час, поступове збільшення складності.
- ✓ Комунікацію: короткі конкретні інструкції, дублювання усної інформації письмово, використання жестової мови чи піктограм, завчасне попередження про зміни.

Визначення необхідної адаптації або розумного пристосування має ґрунтуватися не на діагнозі чи загальних уявленнях про можливості людини, а на аналізі конкретного професійного завдання, умов його виконання та бар'єрів, що виникають у взаємодії здобувача з робочим середовищем. Конкретне рішення визначається за активної участі самого здобувача, випробовується під час виконання професійного завдання та за потреби коригується. Для організації цього процесу можна використовувати алгоритм, наведений у додатку 4.3.

Результати та погоджені зміни доцільно зафіксувати в індивідуальному плані практики. Перегляд пристосування може ініціювати і сам здобувач, якщо визначене рішення не допомагає, створює дискомфорт або обмежує його самостійність.

Розумне пристосування є не одноразовим рішенням, а **гнучким процесом**: визначити бар'єр, обрати спосіб його усунення, перевірити результат і за потреби скоригувати підтримку.

Практичне значення

Це означає, що рішення визначаються не за діагнозом чи назвою порушення, а з урахуванням конкретного професійного завдання, бар'єрів, які виникають під час його виконання, та умов, необхідних для їх усунення. Таке рішення визначається за участю здобувача, перевіряється під час практики та за потреби коригується.



Кейси з практики «Інструкції в шумному цеху»

Олексій навчається за професією електромонтера та має порушення слуху. До початку практики представники ЗПО припускали, що найбільшою проблемою буде якість спілкування – з колективом, наставником, колегами. Під час попереднього відвідування підприємства саме Олексій звернув увагу на інший бар'єр: у шумному цеху він не завжди міг почути усні попередження та звуковий сигнал зупинки обладнання.

Разом із ним, наставником і фахівцем з охорони праці було визначено рішення: усні завдання дублювати короткими письмовими повідомленнями, позначити критичні етапи операції візуально, застосовувати світловий сигнал та погоджений жест негайної зупинки. До початку роботи Олексій практично відпрацював ці сигнали.

Професійні вимоги не змінювалися. Було змінено спосіб передачі інформації, який раніше створював бар'єр. Після першого тижня Олексій повідомив, що письмове дублювання потрібне лише для нових завдань, а знайомі операції він уже виконує самостійно. План підтримки було відповідно скориговано.

«Покрокова підтримка без надмірної опіки»

Марина проходила практику на кухні закладу харчування. Вона якісно виконувала окремі операції, але губилася, коли наставник одночасно називав багато завдань. Спочатку колеги почали постійно нагадувати їй кожен крок, а частину роботи виконували замість неї.

Під час щотижневої зустрічі Марина пояснила, що їй допомагає не постійна присутність іншої людини, а короткий перелік завдань у потрібній послідовності. Наставник підготував візуальний план зміни. У перший тиждень він перевіряв завершення кожного етапу, у другий – лише двічі за зміну, а згодом Марина користувалася планом самостійно.

Уже через кілька тижнів Марина самостійно користувалася візуальним планом і потребувала лише періодичного контролю наставника. Підтримка не замінила виконання професійних завдань, а сприяла зростанню її самостійності.

Рішення було визначене після аналізу конкретного бар'єра та з урахуванням думки самої здобувачки. Підтримка не підмінила її діяльність, а сприяла зростанню самостійності.

4.5. Безпека та управління ризиками

Інклюзивний підхід не скасовує вимог охорони праці та не допускає зниження стандартів безпеки. Загальні припущення про можливі ризики, пов'язані з інвалідністю, станом здоров'я чи особливими освітніми потребами здобувача, не можуть автоматично бути підставою для недопущення до практики. Однак виконання конкретної операції може бути обмежене, якщо за результатами індивідуального оцінювання встановлено реальну загрозу життю чи здоров'ю, яку неможливо усунути або мінімізувати за допомогою безпечних і обґрунтованих заходів.



Необхідно розрізняти:

- загальні професійні ризики, характерні для певної професії, обладнання та робочого місця;
- індивідуальні ризики, що виникають у взаємодії між вимогами конкретної операції, функціонуванням здобувача та умовами середовища.

Наприклад, шум є загальним чинником виробничого середовища. Водночас для здобувача, який не сприймає усне попередження в шумному приміщенні, додатковим бар'єром стає недоступний спосіб передавання сигналу. Рішенням може бути **не усунення людини від роботи**, а візуальне дублювання сигналів та відпрацювання погодженого алгоритму зупинки операції.

Таке розмежування дає змогу уникнути необґрунтованих обмежень і визначити адресні заходи безпеки та необхідні пристосування.

Що необхідно зробити до початку практики:

- ✓ проаналізувати виробничі операції;
- ✓ визначити можливі небезпеки;
- ✓ оцінити рівень ризику;
- ✓ передбачити способи його усунення або мінімізації;
- ✓ провести інструктаж у доступному форматі;
- ✓ перевірити розуміння через пояснення своїми словами та практичну демонстрацію;
- ✓ відпрацювати дії у надзвичайних ситуаціях;
- ✓ визначити відповідальних осіб;
- ✓ узгодити спосіб повідомлення про погіршення самопочуття;
- ✓ визначити межі конфіденційності персональної та медичної інформації.

Здобувач **має знати**, що він може зупинити виконання операції, якщо не розуміє інструкцію, помітив небезпеку або відчув погіршення самопочуття. Він також має знати, кому і як про це повідомити.

Кейс із практики

«Індивідуальне оцінювання ризиків здобувача з ампутацією кінцівки»

Максим навчається за професією слюсаря з ремонту колісних транспортних засобів. Після ампутації нижньої кінцівки він користується протезом, самостійно пересувається та впевнено виконує більшість професійних операцій. Перед початком виробничої практики представник підприємства висловив сумнів, чи можна допустити здобувача до роботи в майстерні, де є оглядова канава, слизькі поверхні, важкі деталі та необхідність тривалий час працювати стоячи.

Рішення щодо допуску до практики не ґрунтувалося виключно на факті ампутації. Майстер виробничого навчання, наставник, фахівець з охорони праці та Максим оглянули робоче місце й проаналізували кожну заплановану операцію. Було встановлено, що робота з інструментами, автомобільним підйомачем, важкими деталями та технічними рідинами



створює загальні професійні ризики для всіх працівників. Індивідуальний ризик для Максима виникав під час спуску в оглядову канаву крутими металевими сходами, пересування по мокрій підлозі та перенесення деталей, яке могло порушити рівновагу.

За результатами оцінювання погодили такі заходи:

- ✓ закріпити за Максимом робоче місце поблизу основного обладнання, щоб зменшити зайві переміщення;
- ✓ облаштувати неслизьке покриття та забезпечити своєчасне прибирання розлитих технічних рідин;
- ✓ розмістити інструменти й матеріали в межах зручного доступу;
- ✓ використовувати візок або підймальний пристрій для переміщення важких деталей;
- ✓ передбачити можливість коротких перерв у разі втоми або дискомфорту;
- ✓ визначити наставника та погодити спосіб повідомлення про потребу зупинити роботу;
- ✓ операції, які зазвичай виконують в оглядовій канаві, здійснювати на автомобільному підймачі.

Окремо перевірили можливість безпечного спуску Максима в оглядову канаву. Під час пробного проходження з'ясувалося, що вузькі круті сходи не дають змоги впевнено зберігати рівновагу, особливо з інструментом у руках. Удосконалити доступ до початку практики підприємство не могло. Тому Максима тимчасово не допустили саме до спуску в оглядову канаву, але не відсторонили від практики загалом. Відповідні професійні операції він виконував із використанням підймача, що давало змогу досягти передбаченого програмою результату без зниження вимог до якості роботи.

Перед початком практики Максим пройшов інструктаж, пояснив своїми словами порядок безпечної роботи та практично продемонстрував користування підймачем. Також було погоджено, що він негайно припиняє операцію та повідомляє наставника, якщо відчуває біль, втому, нестійкість протеза або помічає небезпеку. Колективу не повідомляли медичних подробиць: за згодою Максима передали лише інформацію про необхідні умови безпечної організації роботи.

Обмеження стосувалося конкретного небезпечного способу доступу до робочої зони, а не професії чи практики загалом. Заміна оглядової канави автомобільним підймачем усунула бар'єр, зберегла вимоги безпеки та дала здобувачеві змогу повноцінно продемонструвати професійні компетентності.

4.6. Професійна готовність і перехід до зайнятості

Наприкінці практики доцільно провести спільну зустріч здобувача, наставника, представників роботодавця та ЗПО. Обговорення слід почати із самооцінювання здобувача: що йому вдалося, які завдання були найбільш цікавими, що викликало труднощі, які умови допомагали працювати та яким він бачить наступний професійний крок.

Під час обговорення учасники узагальнюють результати виробничої практики: визначають професійні операції, які здобувач виконував успішно й самостійно, аналізують його сильні сторони та досягнення, окреслюють труднощі, що залишилися, й оцінюють



ефективність застосованих пристосувань. Важливо також з'ясувати, наскільки робоче місце відповідає професійним інтересам, можливостям і функціональним потребам здобувача, які компетентності потребують подальшого розвитку та чи існує перспектива його працевлаштування на базі практики. За результатами зустрічі визначають конкретні подальші дії самого здобувача, закладу професійної освіти та роботодавця.

Результати практики є основою подальших професійних рішень. Важливо оцінити не лише окремі професійні навички, а й здатність випускника дотримуватися графіка, працювати в команді, сприймати зворотний зв'язок, повідомляти про труднощі, регулювати власне навантаження та представляти свої компетентності.

І Яка роль ЗПО в переході до зайнятості?

До нормативно визначених завдань ЗПО належать **сприяння працевлаштуванню випускників та моніторинг їх працевлаштування**. Для реалізації цих завдань у закладі може бути створений **Центр професійної кар'єри** або визначений відповідальний працівник чи підрозділ. Конкретний розподіл функцій доцільно закріпити у статуті, положенні про структурний підрозділ, посадових інструкціях або наказі керівника ЗПО.

Отже, заклад може забезпечувати кар'єрне консультування, допомогу в підготовці резюме й портфоліо, тренування самопрезентації та співбесіди, пошук доступних вакансій, комунікацію з роботодавцями, підготовку рекомендацій, консультування щодо розумних пристосувань і супровід у перші місяці роботи.

Для системної підтримки випускника у процесі переходу до зайнятості доцільно визначити відповідального працівника (майстра виробничого навчання, соціального педагога, психолога чи іншого фахівця) або структурний підрозділ (Центр професійної кар'єри), та закріпити відповідні повноваження у локальних документах ЗПО.

Супровід **після працевлаштування** (допомога у розв'язанні труднощів адаптації, консультування роботодавця щодо доступності та розумного пристосування, тощо) є рекомендованою практикою, а не загальним обов'язком ЗПО. Така підтримка може здійснюватися у співпраці з роботодавцем, за добровільною згодою випускника та з дотриманням вимог конфіденційності.

Відповідальність за організацію праці, безпеку, недискримінацію та забезпечення розумного пристосування після працевлаштування несе роботодавець.

І Як говорити з роботодавцем?

Комунікація з роботодавцем має будуватися на професійному партнерстві. Випускника доцільно представляти насамперед через його професійні компетентності, досвід і результати практики, а необхідні адаптації чи розумні пристосування описувати як умови ефективною та безпечною праці, а не як обмеження людини.

Практичні рекомендації, приклади формулювань і орієнтовний алгоритм розмови наведено в додатку 4.4 «Практичні рекомендації щодо комунікації з роботодавцем».



Адаптація на першому робочому місці

Успішне працевлаштування не завершується підписанням трудового договору. Перші тижні та місяці є періодом, коли новий працівник знайомиться з посадовими обов'язками, правилами й колективом, співвідносить власні очікування з реальними умовами та поступово формує індивідуальний спосіб роботи.

Саме на початковому етапі найчастіше виявляються бар'єри, які могли бути непомітними під час навчання або виробничої практики. Вони можуть стосуватися недоступності робочого місця, незрозумілих інструкцій, високого темпу роботи, неузгоджених адаптацій, складнощів у комунікації чи відсутності наставника. Додаткові труднощі можуть виникати через невідповідність очікувань реальним посадовим обов'язкам, нечіткий розподіл відповідальності або недостатню готовність колективу до професійної взаємодії.

Наявність бар'єрів не обов'язково свідчить про професійну неготовність працівника. Частовони виникають унаслідок невідповідності між його функціональними потребами та організацією робочого середовища. Тому важливо своєчасно виявляти такі перешкоди, обговорювати їх безпосередньо з працівником і спільно визначати необхідні зміни. Регулярний зворотний зв'язок, наставницька підтримка та перегляд початкових домовленостей допомагають запобігти накопиченню труднощів і сприяють успішній професійній адаптації.

Таблиця 4.2. Типові бар'єри та шляхи їх подолання

Бар'єр	Шляхи подолання
Недоступність робочого місця	Працівник описує конкретні перешкоди; роботодавець оцінює можливість зміни маршруту, обладнання або організації роботи; ЗПО за згодою випускника може надати рекомендації щодо функціональних потреб
Упередження або ізоляція в колективі	Роботодавець установлює чіткі правила недискримінаційної взаємодії та реагує на порушення; наставник залучає нового працівника до робочої комунікації; працівник знає, кому повідомити про проблему
Надмірна опіка	Завдання і рівень підтримки визначаються на підставі фактичного виконання. Допомога поступово зменшується, а працівникові дають можливість самостійно ухвалювати рішення в межах своїх обов'язків
Недостатня самостійність	Складні операції поділяють на етапи, використовують демонстрацію та підказки, визначають наставника, але одночасно планують поступове зменшення підтримки
Невідповідність очікувань реальним умовам	Посадові обов'язки, темп, графік, критерії якості й межі підтримки конкретизують на початку та переглядають під час контрольних зустрічей
Розголошення конфіденційної інформації	Заздалегідь узгоджують, які відомості можна передавати, кому і з якою метою. Колектив отримує лише ту інформацію, яка потрібна для професійної взаємодії та безпеки
Неузгоджені або неефективні адаптації	Кожне пристосування пов'язують із конкретним бар'єром, випробовують протягом визначеного часу та переглядають разом із працівником
Припинення підтримки одразу після працевлаштування	Контрольні зустрічі планують заздалегідь, а підтримку припиняють або зменшують лише після оцінювання її результатів



Бар'єр	Шляхи подолання
Транспортні та комунікаційні бар'єри	Заздалегідь перевіряють маршрут, за можливості узгоджують графік, визначають доступний канал зв'язку та формат передавання робочої інформації

Успішна адаптація передбачає не лише збереження робочого місця, а й безпечне та стабільне виконання обов'язків, інтеграцію у колектив, зростання самостійності й можливість професійного розвитку.

Кейс із практики

«Невідповідність темпу роботи умовам робочого місця»

Ірина здобула професію швачки та успішно пройшла виробничу практику. Вона якісно виконувала швейні операції, дотримувалася технологічної послідовності, акуратно працювала з матеріалами й забезпечувала належну якість готових виробів. Водночас для виконання окремих операцій їй було потрібно більше часу, ніж іншим працівникам. Ірина усвідомлювала особливості власного темпу, однак прагнула працювати за професією та була зацікавлена у вакансії на швейному підприємстві.

Роботодавець запропонував роботу на конвеєрній лінії, де кожен працівник мав виконувати одну операцію у жорстко визначеному темпі. Під час пробного виконання завдання з'ясувалося, що Ірина забезпечує необхідну точність і якість, але не встигає завершувати операцію за час, передбачений швидкістю конвеєра. Можливості змінити темп лінії, перерозподілити завдання або організувати індивідуальне робоче місце на підприємстві не було. Тому роботодавець відмовив у працевлаштуванні на цю вакансію.

Разом з Іриною представники ЗПО проаналізували ситуацію. Було встановлено, що труднощі були пов'язані не з відсутністю професійної компетентності, а з невідповідністю між індивідуальним темпом роботи випускниці та жорсткими часовими вимогами конкретного робочого місця. У портфоліо Ірини зробили акцент на якості й точності виконання операцій, охайності, дотриманні технології та здатності самостійно виготовляти вироби.

Згодом для випускниці знайшли іншу вакансію – у невеликому швейному ательє, де робота не була організована за конвеєрним принципом. Ірина отримувала індивідуальні замовлення, могла планувати послідовність операцій і працювати у стабільному темпі, зберігаючи високу якість результату. Після короткого періоду наставницької підтримки вона успішно адаптувалася до нового робочого місця.

Відмова у працевлаштуванні на конкретну вакансію не завжди свідчить про професійну неготовність випускника. Важливо розрізняти сформованість професійних компетентностей і відповідність умовам певного робочого місця. Якщо ключові вимоги посади неможливо узгодити з індивідуальним темпом працівника без порушення виробничого процесу, доцільно шукати іншу форму організації праці, у якій його сильні сторони та професійні вміння можуть бути реалізовані повною мірою.



Чек-лист для професійної рефлексії

Після ознайомлення з розділом оцініть, наскільки наведені твердження відповідають практиці вашого закладу. Позначте ті твердження, з якими ви можете щиро погодитися. Якщо певне твердження поки що не відповідає вашій практиці, розгляньте його як орієнтир для подальшого розвитку.

Планування виробничої практики

- ☐ Ми аналізуємо готовність здобувача до виробничої практики на основі конкретних професійних операцій, а не діагнозу чи загальних припущень.
- ☐ Здобувач бере участь у виборі бази практики, визначенні необхідної підтримки та обговоренні умов, за яких він може працювати найбільш ефективно.
- ☐ Доступність бази практики оцінюється до початку практики з урахуванням фізичних, організаційних, інформаційних і соціальних аспектів.

Безпечне та доступне середовище

- ☐ Кожна адаптація пов'язана з конкретним бар'єром, зберігає ключові професійні результати навчання та не порушує вимог безпеки.
- ☐ Загальні професійні й індивідуальні ризики розмежовано, а способи їх мінімізації визначено до початку практики.
- ☐ Інструктаж проводиться у доступному форматі, а розуміння вимог безпеки перевіряється практично.

Взаємодія із роботодавцем

- ☐ На підприємстві визначено відповідальну особу за проведення виробничої практики, а її функції щодо супроводу здобувача є зрозумілими.
- ☐ Ролі ЗПО, роботодавця та здобувача чітко визначені, а передавання персональних даних здійснюється лише за наявності законних підстав і в необхідному обсязі.
- ☐ Під час представлення випускника роботодавцю увага насамперед зосереджується на його компетентностях, професійних досягненнях і результатах практики.

Перехід до працевлаштування

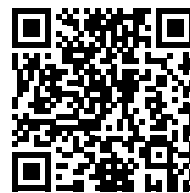
- ☐ Підтримка під час практики спрямована на поступове зростання самостійності здобувача.
- ☐ Результати практики використовуються для формування портфолію, підготовки резюме, характеристики-рекомендації та підготовки до співбесіди з роботодавцем.
- ☐ Для переходу до зайнятості визначено відповідальну особу, передбачено заходи підтримки та план адаптації випускника на початковому етапі роботи.



Додаткові ресурси

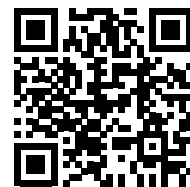
Закон України «Про охорону праці»

Базовий нормативно-правовий акт у сфері охорони праці.



Методичні рекомендації щодо запровадження безбар'єрності освітніх послуг у закладах дошкільної, загальної середньої, професійної (професійно-технічної) та вищої освіти

Практичні рекомендації щодо створення безбар'єрного освітнього середовища.



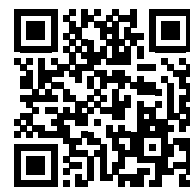
Державний стандарт обладнання (облаштування) робочого місця для різних видів втрати функціонала

Містить практичні вимоги до облаштування робочих місць для працівників з інвалідністю та може бути корисним під час планування адаптацій і використання механізмів державної компенсації.



Електронний навчальний курс «Оцінка ризиків та розробка заходів з охорони праці та безпеки життєдіяльності в закладі професійної (професійно-технічної) освіти»

Навчальний курс для педагогів професійної освіти з питань оцінювання професійних ризиків та охорони праці.



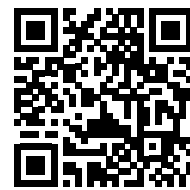
Посібник з оцінки ризиків на робочому місці (Міжнародна організація праці)

Практичні рекомендації щодо оцінювання професійних ризиків і застосування міжнародних підходів до управління ризиками.



**Працевлаштування осіб з інвалідністю.
Практичний посібник для роботодавців**

Практичні рекомендації щодо працевлаштування, організації підтримки та створення доступного робочого середовища.



**Посібник
Домедична допомога**



Розділ 5

Організація підтримки у громаді

Підтримка здобувача освіти не обмежується діяльністю закладу професійної освіти. Вона формується завдяки взаємодії різних рівнів системи підтримки: самого здобувача освіти, його сім'ї, закладу освіти, роботодавців, а також освітніх, соціальних, медичних, реабілітаційних та інших ресурсів громади. Кожен із цих рівнів має власні ресурси, можливості та відповідальність, а ефективність підтримки залежить від того, наскільки узгоджено вони співпрацюють між собою.

У цьому розділі підтримку розглянуто як систему взаємопов'язаних рівнів, що об'єднує ресурси різних учасників задля створення цілісної системи підтримки здобувача освіти. Розділ також розкриває принципи партнерської взаємодії між закладом освіти, роботодавцями, громадою та іншими партнерами.

5.1. Підтримка як система взаємопов'язаних рівнів

Підтримку здобувача освіти доцільно розглядати як систему, у якій учасники, що діють на різних рівнях, виконують взаємопов'язані, але не однакові ролі. Кожен із них має власні можливості, ресурси та відповідальність. Водночас жоден не може самостійно забезпечити всі умови, необхідні для успішного навчання і професійного розвитку здобувача освіти, а також подальшого працевлаштування випускника ЗПО. Саме тому підтримка є спільною відповідальністю: кожен учасник робить власний внесок і водночас спирається на ресурси інших.

Потреба у підтримці може виникати у будь-якого здобувача освіти або випускника ЗПО. Водночас особливої уваги можуть потребувати особи з особливими освітніми потребами, особи з інвалідністю, ветерани і ветеранки, а також інші здобувачі освіти та випускники ЗПО, які стикаються з бар'єрами під час навчання або переходу до професійної діяльності. Незалежно від причин виникнення таких бар'єрів, ефективна підтримка ґрунтується на взаємодії різних рівнів системи та поєднанні їхніх ресурсів.

Для закладу професійної освіти це означає, що організація підтримки не обмежується роботою педагогів або команди психолого-педагогічного супроводу. Вона передбачає вміння залучати партнерів, координувати взаємодію між ними та використовувати ресурси громади для розв'язання конкретних завдань підтримки.

Водночас підтримки потребує не лише здобувач освіти. Заклад освіти може потребувати методичної, консультативної чи організаційної допомоги, сім'я – інформації та супроводу,



роботодавці – рекомендацій щодо створення доступного виробничого середовища, а фахівці різних служб – налагодженої взаємодії між собою. Коли кожен рівень має можливість виконувати свою роль, сильнішою стає вся система підтримки.

Сучасний підхід до організації системи підтримки ґрунтується не на передачі відповідальності від одного учасника до іншого, а на партнерстві. Заклад освіти не замінює сім'ю чи соціальні служби, роботодавці не виконують функцій педагогів, а громада не перебирає на себе завдання закладу освіти. Кожен учасник доповнює інших, створюючи цілісну систему, у центрі якої залишається здобувач освіти.

Що це означає для закладу професійної освіти?

Організуючи підтримку, важливо ставити запитання не лише **«Що може зробити наш заклад?»**, а й **«Хто ще може долучитися до вирішення цієї ситуації?»** і **«Які ресурси вже є в громаді?»**.

Такий підхід допомагає перейти від пошуку окремих рішень до створення системи партнерства, у якій можливості кожного учасника підсилюються співпрацею з іншими.

5.2. Ресурси підтримки на різних рівнях системи

Кожен рівень системи підтримки має власні ресурси, які доповнюють ресурси інших учасників. Ефективність підтримки залежить не від того, чи здатний хтось один вирішити всі питання, а від того, наскільки вдало поєднуються ці ресурси.

Ресурсом є не лише послуга чи установа. Це також знання, досвід, навички, мотивація, соціальні зв'язки, доступне середовище, професійна експертиза, матеріальні можливості та інші чинники, що сприяють успішному навчанню, проходженню виробничої практики та переходу до працевлаштування.

Здобувач освіти

Здобувач освіти є активним учасником системи підтримки. Його сильні сторони, інтереси, попередній досвід, мотивація, життєві цілі та готовність брати участь у прийнятті рішень є важливими ресурсами, на які спирається вся система підтримки.

Сім'я

Сім'я володіє унікальними знаннями про досвід, потреби, сильні сторони та способи підтримки здобувача освіти. Залежно від віку та життєвої ситуації здобувача освіти сім'я може бути важливим партнером у плануванні й реалізації підтримки.

Заклад освіти

Основним ресурсом закладу освіти є люди, які працюють у ньому. Насамперед це викладачі та майстри виробничого навчання, які щодня взаємодіють зі здобувачами освіти, а також інші працівники закладу, які спільно створюють умови для навчання та розвитку. Водночас ресурсами закладу є не лише люди, а й організація їхньої спільної роботи: наставництво, командна взаємодія, доступне освітнє середовище, можливість застосовувати адаптації, гнучкі організаційні рішення та партнерство з іншими учасниками системи підтримки.



Громада

Громада розширює можливості підтримки завдяки ресурсам, які виходять за межі закладу освіти. До таких ресурсів належать освітні, соціальні, медичні, реабілітаційні служби, громадські організації та інші інституції громади. Поєднання цих ресурсів допомагає забезпечити безперервність підтримки здобувачів освіти та їхніх сімей.

Роботодавці

Роботодавці є важливими партнерами закладу освіти у підготовці майбутніх фахівців. Їхніми ресурсами є сучасне виробниче середовище, реальні професійні завдання, наставництво, досвід працівників, можливості для проходження виробничої практики та подальшого працевлаштування. Саме взаємодія із роботодавцями допомагає здобувачам освіти сформувати професійні компетентності, професійну ідентичність, зрозуміти вимоги сучасного ринку праці та успішніше перейти до професійної діяльності. Водночас вона забезпечує закладу освіти зворотний зв'язок щодо актуальних вимог до підготовки майбутніх фахівців.

Таблиця 5.1. Рівні системи підтримки здобувача освіти

Рівень системи	Основні ресурси	Внесок у систему підтримки
Здобувач освіти	сильні сторони, досвід, мотивація, активна участь	допомагає визначити реальні потреби, цілі та приймати рішення разом із командою
Сім'я	знання про здобувача освіти, підтримка, участь у прийнятті рішень	забезпечує безперервність підтримки та допомагає врахувати індивідуальні особливості
Заклад освіти	працівники, наставництво, командна взаємодія, доступне середовище, адаптації	створює умови для навчання, координує підтримку, організовує взаємодію
Громада	ІРЦ, ЦПР, соціальні, медичні, реабілітаційні служби, громадські організації, інші послуги	розширює можливості закладу освіти та забезпечує комплексну підтримку
Роботодавці	виробниче середовище, наставництво, професійний досвід	сприяють формуванню професійних компетентностей та переходу до працевлаштування

5.3. Навігатор партнерської підтримки

Заклад професійної освіти не повинен самостійно вирішувати всі питання, пов'язані з організацією інклюзивного навчання. У громаді діють установи й організації, які можуть стати важливими партнерами, надаючи консультаційну, методичну, психологічну, соціальну, медичну чи експертну підтримку.

Водночас практика показує, що можливості багатьох із цих партнерів використовуються не повною мірою. Часто це пов'язано не з відсутністю ресурсів, а з недостатнім розумінням того, яку саме допомогу вони можуть надати закладу освіти.

Наведений нижче навігатор допоможе швидко зорієнтуватися, які ресурси доступні в громаді, яку підтримку вони можуть забезпечити та в яких ситуаціях доцільно звертатися до них.

**Схема 5.1.** Партнери ЗПО у системі підтримки здобувачів освіти

ІНКЛЮЗИВНО-РЕСУРСНИЙ ЦЕНТР (ІРЦ)

Яку підтримку може надати?

Інклюзивно-ресурсні центри сприяють забезпеченню права осіб з особливими освітніми потребами на здобуття повної загальної середньої освіти, зокрема в закладах професійної та фахової передвищої освіти. Фахівці ІРЦ здійснюють комплексну психолого-педагогічну оцінку розвитку, надають рекомендації щодо організації підтримки здобувача освіти, консультують педагогів і батьків (законних представників) та сприяють міжвідомчій взаємодії. Крім того, заклади професійної освіти можуть звертатися до ІРЦ за консультаціями й з інших питань організації інклюзивного навчання та підтримки здобувачів освіти з особливими освітніми потребами.

Практична підтримка для ЗПО

- ✓ результати комплексної психолого-педагогічної оцінки розвитку здобувача освіти та рекомендації щодо організації його підтримки й освітнього процесу;
- ✓ консультації фахівців ІРЦ щодо адаптації навчальних матеріалів, методів навчання, способів оцінювання, організації освітнього середовища та інших питань підтримки здобувача освіти;
- ✓ координація взаємодії між закладом освіти, сім'єю, ІРЦ та іншими фахівцями або установами, залученими до організації підтримки.



Доцільно звернутися, якщо...

- ✓ виникла потреба у проведенні комплексної психолого-педагогічної оцінки розвитку здобувача освіти з особливими освітніми потребами, який одночасно здобуває повну загальну середню освіту (якщо її не було проведено раніше або є підстави для повторної оцінки);
- ✓ педагогічний колектив потребує рекомендацій щодо організації навчання конкретного здобувача освіти;
- ✓ необхідно визначити, які адаптації або спеціальні умови навчання можуть бути необхідними;
- ✓ у закладі відсутні окремі фахівці (психолог, логопед, дефектолог тощо), а педагогам потрібні консультації щодо підтримки здобувача освіти;
- ✓ виникає потреба у координації взаємодії між закладом освіти, сім'єю, ІРЦ та іншими фахівцями або установами, залученими до організації підтримки.

ЦЕНТР ПРОФЕСІЙНОГО РОЗВИТКУ ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ (ЦПР ПП)

Яку підтримку може надати?

Центри професійного розвитку педагогічних працівників допомагають закладам освіти організовувати професійний розвиток педагогів, надають методичну підтримку та сприяють розвитку професійних спільнот. У сфері інклюзивної освіти ЦПР ПП можуть бути важливими партнерами закладів професійної освіти у розвитку професійних компетентностей педагогічних працівників та впровадженні сучасних інклюзивних підходів.

Практична підтримка для ЗПО

- ✓ консультації щодо організації інклюзивного освітнього процесу;
- ✓ методична підтримка педагогічних працівників;
- ✓ допомога у плануванні професійного розвитку педагогів;
- ✓ організація професійних спільнот, супервізії та обміну досвідом;
- ✓ інформування про сучасні методичні матеріали, програми підвищення кваліфікації та освітні ресурси.

Доцільно звернутися, якщо...

- ✓ педагогічний колектив потребує методичної підтримки з питань інклюзивного навчання;
- ✓ необхідно організувати професійні консультації, наставництво або супервізію;
- ✓ заклад планує підвищення кваліфікації педагогічних працівників;
- ✓ необхідно знайти сучасні методичні матеріали або успішні практики;
- ✓ заклад прагне долучитися до професійної спільноти чи започаткувати обмін досвідом з іншими закладами освіти.



ГРОМАДСЬКІ ОРГАНІЗАЦІЇ ОСІБ З ІНВАЛІДНІСТЮ

Яку підтримку можуть надати?

Громадські організації осіб з інвалідністю об'єднують людей, які мають власний досвід життя з інвалідністю, їхні родини та фахівців. Вони сприяють захисту прав людей з інвалідністю, розвитку безбар'єрного середовища та поширенню інклюзивних підходів. Для закладів професійної освіти такі організації можуть бути важливими партнерами у формуванні інклюзивної культури, оцінюванні доступності та розвитку практик, орієнтованих на потреби здобувачів освіти.

Практична підтримка для ЗПО

- ✓ консультації щодо доступності освітнього середовища та універсального дизайну;
- ✓ проведення навчання для педагогічних працівників та адміністрації;
- ✓ експертна оцінка безбар'єрності фізичного, інформаційного та комунікаційного середовища;
- ✓ участь у просвітницьких заходах, тренінгах та інформаційних кампаніях;
- ✓ залучення експертів з числа людей з інвалідністю до оцінювання освітніх рішень і розвитку політики інклюзивності.

Доцільно звернутися, якщо...

- ✓ заклад прагне підвищити рівень доступності освітнього середовища;
- ✓ необхідно провести навчання педагогічного колективу щодо сучасного розуміння інвалідності та інклюзії;
- ✓ потрібно отримати незалежну експертну оцінку доступності або універсального дизайну;
- ✓ заклад розробляє або переглядає політику безбар'єрності;
- ✓ необхідно залучити людей з інвалідністю до обговорення та оцінювання управлінських або освітніх рішень.

СЛУЖБА ЗАЙНЯТОСТІ

Яку підтримку може надати?

Служба зайнятості є важливим партнером закладів професійної освіти у питаннях професійної орієнтації, підготовки до працевлаштування та взаємодії з роботодавцями. Вона допомагає здобувачам освіти планувати професійний шлях, отримувати інформацію про потреби ринку праці, користуватися державними програмами підтримки зайнятості та знаходити можливості для працевлаштування.

Практична підтримка для ЗПО

- ✓ інформація про потреби регіонального ринку праці;



- ✓ консультації щодо професійної орієнтації та кар'єрного планування;
- ✓ організація зустрічей із роботодавцями та ярмарків вакансій;
- ✓ інформування про державні програми підтримки працевлаштування осіб з інвалідністю та ветеранів;
- ✓ сприяння пошуку місць практики та подальшого працевлаштування випускників;
- ✓ участь у спільних заходах із розвитку кар'єрної компетентності здобувачів освіти.

Доцільно звернутися, якщо...

- ✓ заклад планує посилити підготовку здобувачів освіти до працевлаштування;
- ✓ необхідно налагодити співпрацю з роботодавцями;
- ✓ здобувачам освіти потрібні консультації щодо вибору професійної траєкторії;
- ✓ заклад хоче ознайомитися з актуальними потребами ринку праці;
- ✓ необхідно отримати інформацію про державні програми підтримки працевлаштування.

СОЦІАЛЬНІ СЛУЖБИ

Яку підтримку можуть надати?

Соціальні служби допомагають людям і сім'ям, які перебувають у складних життєвих обставинах, забезпечуючи соціальний супровід, консультування та координацію необхідної підтримки. Для закладів професійної освіти вони можуть бути важливими партнерами у випадках, коли успішне навчання здобувача освіти залежить не лише від організації освітнього процесу, а й від вирішення соціальних питань.

Практична підтримка для ЗПО

- ✓ оцінювання потреб здобувача освіти та його сім'ї;
- ✓ соціальний супровід сімей, які потребують підтримки;
- ✓ координація взаємодії між різними службами та установами;
- ✓ консультування щодо доступних соціальних послуг;
- ✓ сприяння отриманню необхідної соціальної підтримки та допомоги.

Доцільно звернутися, якщо...

- ✓ навчання здобувача освіти ускладнюється через складні життєві обставини;
- ✓ сім'я потребує додаткової соціальної підтримки;
- ✓ виникла потреба координувати допомогу кількох установ;
- ✓ необхідно організувати соціальний супровід здобувача освіти;
- ✓ педагогічний колектив потребує консультацій щодо можливостей соціальної підтримки.



ЗАКЛАДИ ОХОРОНИ ЗДОРОВ'Я ТА РЕАБІЛІТАЦІЇ

Яку підтримку можуть надати?

Заклади охорони здоров'я та реабілітації допомагають оцінити вплив стану здоров'я на навчання, визначити потребу в реабілітаційних заходах, допоміжних засобах або додаткових консультаціях фахівців. Співпраця із закладами охорони здоров'я є особливо важливою тоді, коли підтримка здобувача освіти потребує міждисциплінарної взаємодії.

Практична підтримка для ЗПО

- ✓ консультації щодо впливу стану здоров'я на навчання та професійну підготовку;
- ✓ рекомендації щодо безпечної організації освітнього процесу або виробничого навчання;
- ✓ проведення реабілітаційних заходів відповідно до індивідуальних потреб людини;
- ✓ консультації щодо використання допоміжних засобів реабілітації;
- ✓ взаємодія із закладом освіти (за згодою здобувача освіти) для забезпечення узгодженої підтримки.

Доцільно звернутися, якщо...

- ✓ виникають питання щодо безпечної організації навчання або виробничої практики;
- ✓ необхідно врахувати рекомендації медичних або реабілітаційних фахівців під час планування підтримки;
- ✓ здобувач освіти потребує комплексної реабілітаційної допомоги;
- ✓ необхідно забезпечити взаємодію між закладом освіти та медичними або реабілітаційними фахівцями;
- ✓ педагогічний колектив потребує консультацій щодо особливостей підтримки здобувача освіти.

ВETERАНСЬКІ ОРГАНІЗАЦІЇ

Яку підтримку можуть надати?

Ветеранські організації об'єднують ветеранів та ветеранок, членів їхніх сімей і фахівців, які працюють у сфері підтримки ветеранів. Вони можуть бути важливими партнерами закладів професійної освіти у створенні дружнього освітнього середовища, підтримці ветеранів під час навчання та їхнього переходу до професійної діяльності. Такі організації добре знають потреби ветеранської спільноти й можуть сприяти налагодженню взаємодії між закладом освіти, громадою та роботодавцями.

Практична підтримка для ЗПО

- ✓ консультації щодо особливостей підтримки ветеранів і ветеранок під час навчання;



- ✓ участь у формуванні безбар'єрного та дружнього до ветеранів освітнього середовища;
- ✓ проведення інформаційних та просвітницьких заходів;
- ✓ підтримка у налагодженні взаємодії з ветеранською спільнотою;
- ✓ участь у програмах наставництва, професійної адаптації та переходу до працевлаштування.

Доцільно звернутися, якщо...

- ✓ у закладі навчаються або планують вступати ветерани чи ветеранки;
- ✓ педагогічний колектив потребує консультацій щодо особливостей взаємодії з ветеранами;
- ✓ заклад прагне створити більш дружнє та безбар'єрне освітнє середовище;
- ✓ необхідно організувати спільні заходи для підтримки ветеранів;
- ✓ заклад розвиває партнерство з громадою для підтримки професійної адаптації ветеранів.

Для зручності нижче узагальнено основні ролі партнерів та ситуації, у яких доцільно залучати їх до організації підтримки.

Таблиця 5.2. Основні партнери системи підтримки та їхня роль

Партнер	Основна роль	Коли залучати
ІРЦ	Визначення освітніх потреб та рекомендації щодо підтримки	Під час планування підтримки здобувачів освіти з особливими освітніми потребами, визначення необхідних адаптацій
ЦПР ПП	Методична підтримка та професійний розвиток педагогів	Для підвищення професійної компетентності, впровадження інклюзивних підходів і розвитку команди
Громадські організації осіб з інвалідністю	Експертна підтримка з питань доступності, інклюзії та захисту прав	Для оцінювання доступності, проведення навчань, консультацій та залучення експертів із власним досвідом
Соціальні служби	Соціальний супровід і координація підтримки	Якщо навчання здобувача освіти ускладнюється через складні життєві обставини або потрібна міжвідомча взаємодія
Служби зайнятості	Підготовка до працевлаштування та взаємодія з роботодавцями	Для професійної орієнтації, розвитку кар'єрних навичок, пошуку місць практики та роботи
Заклади охорони здоров'я та реабілітації	Медична та реабілітаційна підтримка	Якщо необхідно врахувати рекомендації щодо безпечного навчання, реабілітації або використання допоміжних засобів
Ветеранські організації	Підтримка ветеранів і ветеранок та розвиток дружнього освітнього середовища	Якщо заклад навчає ветеранів або розвиває партнерство для їхньої професійної адаптації



5.4. Як організувати взаємодію між рівнями

Попередні підрозділи показали, що підтримка здобувача професійної освіти забезпечується завдяки взаємодії різних рівнів системи підтримки, кожен із яких має власні ресурси, можливості та відповідальність. Проте сама наявність партнерів ще не гарантує ефективної підтримки. Якщо кожен діє окремо, навіть найкращі ресурси можуть залишатися невикористаними або дублювати один одного.

Ефективна взаємодія передбачає не лише готовність співпрацювати, а й спільне розуміння мети, чіткий розподіл ролей, регулярний обмін інформацією та повагу до компетенцій кожного учасника. Принципи взаємодії залишаються однаковими незалежно від рівня системи підтримки. Якщо на рівні закладу професійної освіти вони визначають роботу команди психолого-педагогічного супроводу, то на рівні громади – співпрацю закладу освіти з партнерами, які долучаються до підтримки здобувача професійної освіти.

Саме така взаємодія дає змогу своєчасно реагувати на потреби здобувача професійної освіти, координувати підтримку та уникати ситуацій, коли відповідальність перекладається з однієї установи на іншу.

Важливо пам'ятати, що взаємодія – це не одноразове звернення до іншої організації, а безперервний процес, який може змінюватися відповідно до потреб здобувача освіти, етапу навчання чи переходу до професійної діяльності. Водночас на відміну від команди психолого-педагогічного супроводу, де взаємодія відбувається в межах одного закладу освіти, співпраця на рівні громади охоплює різні установи, які мають власні повноваження, механізми роботи та відповідальність. Саме тому особливого значення набувають попередні домовленості, визначення координатора взаємодії та чіткі канали комунікації.

Спільне визначення цілей

Головною метою взаємодії має бути не виконання окремих процедур чи завдань різними установами, а створення умов для успішного навчання, розвитку та професійного становлення конкретного здобувача освіти. Саме спільне розуміння цієї мети допомагає всім учасникам узгоджувати свої дії та приймати рішення, орієнтуючись на потреби конкретного здобувача професійної освіти.

Чіткий розподіл ролей і відповідальності

Ефективна взаємодія передбачає, що кожен учасник знає власну роль, поважає компетенції інших і не намагається виконувати їхні функції. Кожен партнер відповідає за ті завдання, які належать до його компетенції. Заклад професійної освіти координує освітній процес, роботодавці долучаються до професійної підготовки та створення можливостей для подальшого працевлаштування, соціальні й медичні служби забезпечують підтримку в межах своїх повноважень, а сім'я (за потреби) і сам здобувач професійної освіти є важливими учасниками реалізації спільного плану підтримки.

Координація дій

Координація між різними установами передбачає узгодження послідовності дій, визначення відповідальних осіб, погодження механізмів взаємодії та своєчасне залучення необхідних партнерів.



Регулярний обмін інформацією

Якісна взаємодія неможлива без своєчасного обміну інформацією між закладом професійної освіти, роботодавцями, соціальними, медичними службами та іншими партнерами. Водночас передавати доцільно лише ту інформацію, яка необхідна для організації підтримки, дотримуючись вимог законодавства та етичних принципів.

Доступна комунікація

Усі учасники взаємодії повинні мати можливість отримувати й передавати інформацію у зрозумілій та доступній формі. За потреби можуть використовуватися адаптовані матеріали, проста мова, допоміжні технології або інші способи комунікації.

Довіра та повага до компетенцій

Партнерська взаємодія будується на взаємній повазі до професійного досвіду, відповідальності та ролі кожного учасника. Жоден із партнерів не володіє всіма необхідними ресурсами, тому ефективна підтримка можлива лише тоді, коли рішення приймаються спільно.

Конфіденційність

Під час взаємодії можуть обговорюватися персональні дані, інформація про стан здоров'я чи інші чутливі питання. Їх використання має здійснюватися лише в обсязі, необхідному для організації підтримки, із дотриманням вимог законодавства та повагою до права людини на приватність. Особливої уваги це потребує тоді, коли інформація передається між різними установами чи організаціями.

Регулярний перегляд домовленостей

Потреби здобувача освіти можуть змінюватися протягом навчання, проходження виробничої практики чи працевлаштування. Саме тому важливо періодично переглядати домовленості, оцінювати їхню ефективність і за потреби коригувати спільний план дій.

Що це означає для закладу професійної освіти?

Організовуючи взаємодію, варто пам'ятати:

- ✓ починайте зі спільного визначення мети;
- ✓ залучайте лише тих партнерів, участь яких дійсно потрібна;
- ✓ домовляйтеся про ролі й відповідальність;
- ✓ підтримуйте регулярний обмін інформацією;
- ✓ періодично переглядайте домовленості відповідно до змін потреб здобувача освіти.



5.5. Роботодавці як учасники системи підтримки

Професійна освіта нерозривно пов'язана зі світом праці. Саме тому роботодавці є не лише місцем проходження виробничої практики або потенційними працедавцями випускників, а й важливими партнерами закладу професійної освіти. Їхня участь допомагає зробити професійну підготовку більш актуальною, практично орієнтованою та такою, що відповідає реальним потребам ринку праці.

В умовах інклюзивної професійної освіти значення такого партнерства ще більше зростає. Заклад освіти добре знає освітні потреби здобувача, його сильні сторони та необхідну підтримку. Роботодавець, своєю чергою, знає особливості виробничого процесу, вимоги до професії та умови праці. Лише поєднання цього досвіду дає змогу знайти реалістичні рішення, які забезпечують не лише успішне навчання, а й подальше працевлаштування.

Партнерство із роботодавцями має будуватися як довгострокова співпраця, а не обмежуватися періодом виробничої практики. Представники підприємств можуть долучатися до визначення актуальних професійних компетентностей, обговорення змісту освітніх програм, ознайомлення педагогічних працівників із сучасними виробничими технологіями та обладнанням, участі у професійній орієнтації здобувачів освіти. Така взаємодія допомагає своєчасно оновлювати зміст навчання та забезпечувати його відповідність сучасним вимогам професії.

Одним із важливих напрямів співпраці є спільне планування умов виробничої практики та майбутнього працевлаштування. Роботодавець може допомогти оцінити можливі бар'єри виробничого середовища, визначити необхідні адаптації, обговорити особливості виконання окремих виробничих завдань та підготувати колектив до прийняття нового працівника. Детальні рекомендації щодо організації виробничої практики наведено в розділі 4 цього посібника.

Особливу роль відіграє наставництво на робочому місці. Для багатьох здобувачів освіти, особливо тих, хто вперше виходить у професійне середовище або потребує додаткової підтримки, наставник стає людиною, яка допомагає зрозуміти правила роботи, адаптуватися до нового колективу, поступово опанувати виробничі процеси та відчути впевненість у власних професійних можливостях. Наставництво є важливим чинником успішної професійної адаптації та закріплення на робочому місці.

Не менш важливим є внесок роботодавців у формування інклюзивної культури. Доступне середовище створюється не лише завдяки архітектурним змінам чи спеціальному обладнанню. Воно значною мірою залежить від ставлення колективу, готовності колег до взаємодії, поваги до людської різноманітності та розуміння того, що за потреби різні працівники можуть потребувати різних форм підтримки. Саме тому партнерство між закладом освіти та роботодавцем може включати спільне обговорення питань безбар'єрності, недискримінації та інклюзивної корпоративної культури.

Після працевлаштування співпраця між закладом освіти та роботодавцем не повинна припинятися. Зворотний зв'язок щодо професійної підготовки випускників, аналіз труднощів, які виникають під час адаптації на робочому місці, а також спільний пошук шляхів удосконалення освітніх програм допомагають підвищувати якість професійної освіти та робити її більш відповідною потребам сучасного ринку праці.



Отже, роботодавець є не лише партнером окремого здобувача освіти, а й партнером закладу професійної освіти. Саме довгострокова співпраця, заснована на взаємній довірі, спільній відповідальності та готовності до діалогу, створює умови для успішного навчання, професійної адаптації та працевлаштування випускників, зокрема осіб з інвалідністю та інших людей, які потребують додаткової підтримки.

Що може зробити заклад уже сьогодні?

- ✓ визначити відповідальних осіб за взаємодію з роботодавцями та підтримувати з ними постійний діалог;
- ✓ регулярно обговорювати з партнерами зміни у вимогах до професій, сучасні технології та потреби ринку праці;
- ✓ залучати роботодавців до перегляду та вдосконалення освітніх програм, а також до проведення окремих практичних занять, майстер-класів чи екскурсій;
- ✓ спільно планувати умови проходження виробничої практики для здобувачів освіти, які потребують додаткової підтримки, завчасно визначаючи можливі бар'єри та необхідні адаптації;
- ✓ підтримувати наставників на підприємствах, надаючи їм інформацію про особливості взаємодії зі здобувачами освіти, якщо це необхідно;
- ✓ після завершення практики чи працевлаштування збирати зворотний зв'язок від роботодавців і використовувати його для вдосконалення освітнього процесу.

5.6. Здобувач освіти – у центрі системи підтримки

У попередніх підрозділах ми розглянули роль різних учасників системи підтримки: закладу професійної освіти, педагогічних працівників, сім'ї, роботодавців та інших партнерів. Кожен із них виконує важливу функцію, однак жоден не є головною метою цієї взаємодії. У центрі системи підтримки завжди залишається здобувач освіти.

Саме його освітні потреби, сильні сторони, життєві обставини, професійні інтереси та особисті цілі визначають, якою буде система підтримки. Вона не може бути однаковою для всіх, адже кожна людина має власний досвід, різні ресурси та різні шляхи досягнення професійної самореалізації.

Сучасний підхід до інклюзивної освіти передбачає активну участь самого здобувача освіти у прийнятті рішень, що стосуються його навчання та професійного розвитку. Його думка, побажання та бачення власного майбутнього мають враховуватися під час планування підтримки, визначення необхідних адаптацій і прийняття рішень щодо подальших освітніх та професійних кроків. Такий підхід сприяє розвитку самостійності, відповідальності та навичок самозахисту, які є важливими для подальшого життя і роботи.

Водночас система підтримки не повинна зводитися лише до реагування на труднощі. Її завдання – створити умови, за яких здобувач освіти зможе максимально реалізувати свій потенціал, розвивати професійні компетентності, брати активну участь в освітньому процесі та поступово ставати більш незалежним.



Ефективність системи підтримки визначається не кількістю залучених установ чи фахівців, а тим, наскільки узгоджено вони взаємодіють між собою. Різні учасники можуть виконувати різні функції, але їхні дії мають бути скоординованими, взаємодоповнювати одна одну та бути спрямованими на досягнення спільної мети – успішне навчання, професійне становлення та подальшу самостійну участь людини в суспільному житті.

Підтримка є ефективною тоді, коли різні рівні системи не діють ізольовано, а взаємно посилюють можливості один одного. Саме така взаємодія створює цілісне середовище, у якому здобувач освіти отримує не окремі послуги, а комплексну підтримку на всіх етапах свого шляху – від вступу до закладу професійної освіти до успішного працевлаштування та професійного розвитку.

Отже, у центрі системи підтримки перебувають не окремі установи чи фахівці, а людина. Саме її потреби, сильні сторони, життєві цілі та право на власний вибір визначають, хто, коли і в який спосіб долучається до підтримки. Коли всі учасники взаємодіють як партнери, система перестає бути набором окремих послуг і перетворюється на цілісне середовище, яке допомагає здобувачу освіти навчатися, розвиватися та реалізовувати свій професійний потенціал.

Водночас ефективність будь-якої системи підтримки значною мірою залежить від професійної компетентності людей, які щодня працюють зі здобувачами освіти та забезпечують реалізацію інклюзивних підходів на практиці. Саме цим питанням присвячено наступний розділ.

Кейс із практики.

Підтримка під час виробничої практики: спільні рішення

До закладу професійної освіти вступив здобувач із порушенням слуху, який навчався за професією кухаря. Під час навчання він успішно опановував практичні навички, добре працював із технологічними картками та швидко засвоював нові операції, якщо інструкції супроводжувалися демонстрацією.

Коли настав час виробничої практики, роботодавець висловив занепокоєння. Найбільше його хвилювали не професійні навички здобувача, а питання безпеки: як проводити інструктаж з охорони праці, як повідомляти про небезпеку та як забезпечити ефективну взаємодію з колективом під час роботи на кухні.

Щоб знайти рішення, заклад освіти запропонував провести спільну зустріч за участю майстра виробничого навчання, наставника (або керівника практичної підготовки) від підприємства та самого здобувача. Під час розмови з'ясувалося, що під час навчання здобувач уже користувався короткими письмовими інструкціями, добре сприймав демонстрацію практичних дій і завжди повідомляв, якщо не зрозумів усне пояснення. Сам здобувач також розповів, які способи спілкування є для нього найзручнішими.

Після обговорення партнери домовилися, що наставник, визначений підприємством, ознайомить здобувача з робочим місцем, ключові інструкції з безпеки будуть продубльовані письмово, а працівникам підприємства коротко пояснять особливості комунікації з новим практикантом. Майстер виробничого навчання підтримуватиме зв'язок із наставником протягом усього періоду практики, щоб за потреби оперативно вирішувати питання, які виникатимуть.



Практика пройшла успішно. Найважливішим виявилось не те, що всі труднощі були передбачені заздалегідь, а те, що заклад освіти, роботодавець і сам здобувач діяли спільно та були готові шукати рішення в процесі роботи.

Ця ситуація показує, що ефективна система підтримки ґрунтується не на припущеннях про можливості людини, а на відкритому діалозі, спільному плануванні та чіткому розподілі відповідальності між усіма партнерами.

Чек-лист для професійної рефлексії

Після ознайомлення з розділом подумайте, наскільки наведені твердження відповідають вашій професійній практиці сьогодні. Позначте ті твердження, з якими ви можете широко погодитися. Якщо певні пункти поки що не стали частиною вашої роботи, поверніться до них після ознайомлення з наступними розділами посібника.

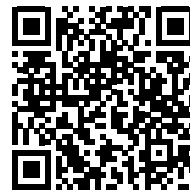
- ☐ Я розумію, що якісна підтримка здобувача освіти є результатом взаємодії закладу освіти, сім'ї, роботодавця та інших партнерів.
- ☐ Плануючи підтримку здобувача освіти, я думаю не лише про власні дії, а й про можливості співпраці з іншими фахівцями та організаціями.
- ☐ Якщо під час навчання або практичної підготовки виникають труднощі, я готовий(-а) обговорювати їх із колегами та партнерами, а не шукати рішення самостійно.
- ☐ Якщо виникає потреба в додатковій підтримці, я знаю, з ким можу обговорити можливі шляхи її організації.
- ☐ Під час взаємодії із сім'єю здобувача освіти я прагну будувати партнерські відносини, засновані на взаємній повазі та відкритому діалозі.
- ☐ Плануючи практичну підготовку, я розглядаю роботодавця як партнера в освітньому процесі.
- ☐ Під час обговорення підтримки здобувача освіти з роботодавцем я готовий(-а) спільно шукати рішення, а не виходити з припущень про можливості людини.
- ☐ Я розумію важливість регулярної комунікації між закладом освіти та підприємством протягом усього періоду практичної підготовки.
- ☐ Якщо виникає потреба в додатковій підтримці, я знаю, що її можна організувати через взаємодію з відповідними партнерами громади.
- ☐ Я усвідомлюю, що розвиток інклюзивної професійної освіти залежить від готовності всіх партнерів діяти спільно та розподіляти відповідальність.



Додаткові ресурси

**Постанова Кабінету Міністрів України від 10.07.2019 № 636
«Про затвердження Порядку організації інклюзивного навчання
у закладах професійної (професійно-технічної) освіти»**

Визначає механізми організації інклюзивного навчання та створення системи підтримки у закладах професійної освіти.



Положення про інклюзивно-ресурсний центр

Визначає завдання, функції та порядок діяльності інклюзивно-ресурсних центрів, а також особливості їхньої взаємодії із закладами освіти.



Лист МОН України від 21.08.2020 № 1/9-466 «Про центри професійного розвитку педагогічних працівників»

Містить рекомендації щодо діяльності центрів професійного розвитку педагогічних працівників та організації їхньої методичної підтримки.



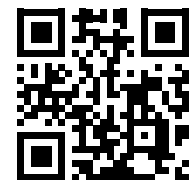
Закон України «Про професійну освіту» (стаття 17 «Практична підготовка здобувачів професійної освіти»)

Визначає основні засади організації практичної підготовки, ролі закладу освіти, роботодавця, керівника практичної підготовки та наставника.



Портал інклюзивно-ресурсних центрів

Містить нормативні документи, методичні матеріали, інформацію про діяльність ІРЦ та контакти центрів.



Професійний профіль педагога закладу професійної освіти

У попередніх розділах посібника було розглянуто сучасне розуміння інклюзивної професійної освіти, принципи створення доступного освітнього середовища, планування підтримки здобувачів освіти, організацію освітнього процесу та взаємодію з роботодавцями й іншими партнерами. Проте реалізація цих підходів залежить не лише від нормативних документів, ресурсів чи організаційних механізмів. Вирішальну роль відіграють педагоги закладів професійної освіти, які щодня створюють умови для навчання різних здобувачів освіти, приймають професійні рішення, працюють у команді та забезпечують реалізацію інклюзивних підходів у повсякденній практиці.

Професійна компетентність педагога закладу професійної освіти не обмежується фаховими знаннями та методиками навчання. **Поряд із базовими ролями викладача або майстра виробничого навчання та наставника сучасний педагог виконує й інші професійні ролі, пов'язані з командною роботою, партнерською взаємодією, плануванням підтримки здобувачів освіти та розвитком інклюзивної практики.** У сучасній професійній освіті інклюзивність є невід'ємною складовою професійної компетентності педагога.

У цьому розділі представлено професійний профіль педагога закладу професійної освіти як орієнтир для професійного розвитку та вдосконалення педагогічної практики. Поняття «педагог закладу професійної освіти» використовується як узагальнювальне й охоплює викладачів, майстрів виробничого навчання та інших педагогічних працівників, які беруть участь в організації та реалізації освітнього процесу.

6.1. Професійний профіль педагога закладу професійної освіти

Професійний профіль педагога закладу професійної освіти відображає сукупність професійних цінностей, ролей, компетентностей і моделей професійної поведінки, необхідних для якісного здійснення педагогічної діяльності в сучасних умовах. Він є орієнтиром для професійного розвитку, самооцінювання та вдосконалення педагогічної практики.

Основою професійної діяльності педагога залишається формування професійних компетентностей здобувачів освіти та наставницька підтримка їхнього професійного



становлення. Водночас сучасна професійна освіта потребує значно ширшої професійної діяльності. Педагог працює в команді, будує партнерську взаємодію зі здобувачами освіти, координує співпрацю з іншими учасниками освітнього процесу та долучається до змін у закладі освіти.

Важливою складовою сучасного професійного профілю є готовність працювати в умовах різноманітності здобувачів освіти. Це передбачає здатність створювати доступне освітнє середовище, враховувати індивідуальні потреби здобувачів освіти, застосовувати гнучкі підходи до навчання та взаємодіяти з усіма учасниками освітнього процесу.

Сучасний педагог працює в умовах постійних змін. Оновлюються освітні стандарти, з'являються нові технології навчання, урізноманітнюються освітні потреби здобувачів освіти, трансформуються вимоги ринку праці. Це потребує готовності до професійного розвитку, відкритості до нових підходів і здатності критично осмислювати власну педагогічну практику.

6.2. Сучасні професійні ролі педагога закладу професійної освіти

Основою професійної діяльності педагога закладу професійної освіти є формування професійних компетентностей здобувачів освіти та їх наставницька підтримка. Водночас сучасна професійна освіта висуває до педагога нові професійні вимоги. Робота в умовах різноманітності здобувачів освіти, командний підхід до організації підтримки, розвиток партнерської взаємодії та постійні зміни в освіті зумовлюють виникнення нових професійних ролей, які стають невід'ємною складовою професійної діяльності педагога.

Професійні ролі не існують окремо одна від одної. У повсякденній роботі педагог поєднує їх залежно від ситуації, потреб здобувачів освіти та особливостей освітнього процесу.

Менеджер освітнього процесу

Організація освітнього процесу на рівні закладу освіти належить до відповідальності його керівництва. Водночас кожен викладач і майстер виробничого навчання здійснює управління навчанням у межах власної професійної діяльності. Він планує освітній процес, організовує освітнє середовище та взаємодію здобувачів освіти, добирає методи, навчальні матеріали й способи оцінювання, аналізує результати навчання та за потреби коригує прийняті рішення. У цьому значенні педагог виконує роль менеджера освітнього процесу.

Планування навчання передбачає не лише визначення змісту, послідовності тем і навчальних завдань. Педагог враховує різний попередній досвід здобувачів освіти, їхні сильні сторони, освітні потреби, можливі бар'єри та професійні цілі. Він визначає очікувані результати навчання, добирає способи подання інформації, організації практичної діяльності та оцінювання, які дають різним здобувачам освіти можливість брати активну участь в освітньому процесі.

Як менеджер освітнього процесу педагог організовує середовище, у якому відбувається навчання. Це стосується не лише фізичного облаштування аудиторії, лабораторії чи навчальної майстерні, а й доступності інформації, навчальних матеріалів, обладнання, інструкцій та завдань. Педагог застосовує принципи універсального дизайну в навчанні,



передбачає можливі адаптації та, за потреби, бере участь у визначенні й забезпеченні розумного пристосування.

Важливою складовою цієї ролі є управління взаємодією під час навчання. Педагог визначає форми індивідуальної, парної та групової роботи, підтримує активну участь кожного здобувача освіти, встановлює зрозумілі правила взаємодії та створює умови для безпечного і поважного спілкування. Він також залучає здобувачів освіти до визначення навчальних цілей, обговорення способів виконання завдань та оцінювання власного прогресу.

Менеджмент освітнього процесу охоплює також постійне спостереження за участю і навчальними результатами здобувачів освіти. Педагог аналізує не лише те, чи досягнуто запланованих результатів, а й те, які умови сприяли навчанню, які бар'єри виникали та наскільки ефективними були обрані методи, матеріали, адаптації й способи оцінювання. На основі отриманої інформації він змінює темп навчання, способи подання матеріалу, організацію завдань або підтримку.

Отже, діяльність педагога як менеджера освітнього процесу має циклічний характер: **планування – організація – спостереження й оцінювання – коригування**. Педагог не лише реалізує заздалегідь визначену програму, а приймає професійні рішення, аналізує їхню ефективність і гнучко реагує на потреби здобувачів освіти. Саме така діяльність дає змогу зробити освітній процес доступним, керованим і спрямованим на досягнення результатів кожним здобувачем освіти.

Як це виглядає у щоденній педагогічній практиці?

Плануючи заняття, педагог одразу передбачає різні способи подання навчального матеріалу, варіанти виконання практичних завдань та оцінювання результатів, щоб кожен здобувач освіти мав можливість досягти запланованих результатів.

Член команди підтримки здобувача освіти

Забезпечення необхідної підтримки здобувача освіти, який має інвалідність, особливі освітні потреби або потребує додаткової підтримки, не може бути завданням одного педагога. Воно потребує спільної роботи викладачів, майстрів виробничого навчання, інших педагогічних працівників закладу освіти, а за потреби – фахівців охорони здоров'я, соціальної сфери, служби зайнятості, громадських організацій, роботодавців та інших партнерів громади.

Як зазначалося у розділі 3, якщо у закладі створено команду психолого-педагогічного супроводу, педагог бере участь у її роботі. Разом з іншими членами команди він визначає потреби та бар'єри, з якими стикається здобувач освіти, планує необхідну підтримку, бере участь у розробленні й реалізації індивідуальної програми розвитку, застосовує визначені адаптації та розумне пристосування, здійснює оцінювання результатів навчання й долучається до перегляду прийнятих рішень.

Якщо заклад професійної освіти не має усіх необхідних фахівців або команда психолого-педагогічного супроводу не створена, педагог взаємодіє з адміністрацією, психологом, соціальним педагогом, іншими педагогічними працівниками, а також із залученими



фахівцями та партнерами громади. Залежно від потреб здобувача освіти до такої взаємодії можуть долучатися представники закладів охорони здоров'я, соціальних служб, служби зайнятості, громадських організацій, роботодавці та інші партнери.

У цій ролі педагог не перебирає на себе функції інших фахівців. Його внесок полягає насамперед у створенні умов для успішного навчання здобувача освіти: реалізації узгоджених рішень в освітньому процесі, застосуванні визначених адаптацій і розумного пристосування, професійному спостереженні за динамікою навчання, інформуванні команди про сильні сторони, труднощі та прогрес здобувача освіти, а також підтриманні постійного обміну інформацією між учасниками команди.

І Партнер здобувача освіти

У сучасній професійній освіті здобувач освіти є активним учасником власного навчання та професійного становлення. Цей принцип однаковою мірою стосується всіх здобувачів освіти, у тому числі осіб з інвалідністю, особливими освітніми потребами чи тих, які потребують додаткової підтримки. Педагог не приймає рішення замість здобувача освіти, а створює умови для його активної участі в обговоренні та прийнятті рішень, що стосуються навчання, професійного розвитку та майбутньої кар'єри.

Думка здобувача освіти є важливою під час прийняття рішень щодо організації освітнього процесу, визначення необхідної підтримки та планування професійного розвитку. Це означає, що кожен здобувач освіти має право бути почутим, а його бачення, інтереси й професійні наміри мають враховуватися під час прийняття рішень.

На практиці це означає залучення здобувача освіти до визначення власних освітніх і професійних цілей, вибору шляхів їх досягнення, обговорення необхідних адаптацій і розумного пристосування, оцінювання результатів навчання та планування подальших кроків професійного розвитку.

Сім'я також є важливим партнером закладу освіти та педагога, особливо коли йдеться про неповнолітніх здобувачів освіти. Взаємодія з батьками або іншими законними представниками має сприяти підтримці здобувача освіти, розвитку його самостійності та забезпеченню його активної участі у прийнятті рішень щодо власного навчання і професійного розвитку.

Побудова партнерської взаємодії починається з розуміння особистості здобувача освіти. Саме цьому слугує **профіль здобувача освіти**, який допомагає визначити його сильні сторони, інтереси, професійні наміри, освітні потреби та бар'єри. Це дає змогу будувати освітній процес з урахуванням індивідуальних особливостей кожного здобувача освіти та підтримувати його активну участь у прийнятті рішень.

Партнерські відносини ґрунтуються на взаємній повазі, довірі, відкритому діалозі та спільній відповідальності за досягнення результатів навчання. Партнерська взаємодія сприяє розвитку професійної автономії здобувача освіти – здатності усвідомлено приймати рішення, брати відповідальність за власне навчання, професійний розвиток і майбутню професійну діяльність.



Як це виглядає у щоденній педагогічній практиці?

Перед початком виробничої практики педагог обговорює зі здобувачем його професійні цілі, очікування, можливі труднощі та необхідну підтримку. Приймаючи рішення, він враховує думку здобувача нарівні з інформацією від інших учасників освітнього процесу.

Учасник системи міжвідомчої взаємодії

У попередньому розділі було показано, що ефективна підтримка здобувача освіти можлива лише за умови міжвідомчої взаємодії. Для педагога це означає вміння працювати не ізольовано, а як частина системи підтримки, взаємодіючи з іншими фахівцями та організаціями у межах своєї професійної ролі.

Залежно від потреб здобувача освіти така взаємодія може охоплювати адміністрацію закладу освіти, практичного психолога, соціального педагога, асистента викладача або майстра виробничого навчання, фахівців інклюзивно-ресурсного центру, закладів охорони здоров'я, соціальних служб, служби зайнятості, роботодавців, громадських організацій та інших партнерів.

Педагог є важливим учасником цієї взаємодії. Він розуміє, які фахівці можуть бути залучені до підтримки здобувача освіти, у яких випадках їхня допомога є необхідною та як організована співпраця у закладі освіти.

У межах своєї професійної компетентності педагог взаємодіє з іншими учасниками системи підтримки, надає інформацію про освітні потреби та досягнення здобувача освіти, бере участь в обговоренні можливих шляхів підтримки та враховує результати цієї взаємодії під час планування й організації освітнього процесу.

Водночас педагог не підміняє функції інших фахівців чи адміністрації закладу освіти. Якщо ситуація потребує додаткової підтримки або залучення інших служб, він своєчасно інформує відповідальних осіб і долучається до спільного пошуку рішень у межах своєї професійної ролі.

Міжвідомча взаємодія дає змогу забезпечити комплексну підтримку здобувача освіти, ефективніше використовувати ресурси різних фахівців і створювати умови для успішного навчання, професійного розвитку та подальшого працевлаштування.

Учасник професійної спільноти

Сучасний педагог не працює ізольовано. Інклюзивна професійна освіта постійно ставить нові виклики, для яких не завжди існують готові рішення. Саме тому важливим ресурсом професійного розвитку стає **професійна спільнота** – середовище, у якому педагоги навчаються один в одного, обмінюються досвідом, обговорюють практичні ситуації та спільно шукають шляхи їх вирішення. Як уже зазначалося у розділі 5, важливу роль у підтримці професійних спільнот та професійному розвитку педагогів відіграють центри професійного розвитку педагогічних працівників. Водночас ефективність професійної спільноти залежить насамперед від готовності самих педагогів до співпраці, взаємного навчання та обміну досвідом.



Участь у професійній спільноті є важливою складовою безперервного професійного розвитку педагога. Професійний розвиток не обмежується участю в курсах підвищення кваліфікації, вебінарах чи тренінгах або опрацюванням методичних матеріалів. Не менш важливими є професійний діалог, взаємне консультування, аналіз практичних випадків, обмін успішними практиками та спільний пошук відповідей на нові професійні виклики. Здатність звертатися за підтримкою до колег, ділитися власним досвідом і використовувати досвід інших є невід'ємною складовою професійної компетентності сучасного педагога.

Учасник професійної спільноти не лише навчається сам, а й робить внесок у професійний розвиток інших. Він ділиться власними напрацюваннями, бере участь у професійних обговореннях, підтримує колег, відкрито аналізує власний досвід і готовий переосмислювати власну практику.

Професійна спільнота може існувати як у межах закладу освіти, так і поза ним. Це педагогічний колектив, професійні об'єднання, робочі групи, мережі, програми підвищення кваліфікації, професійні заходи, онлайн-спільноти, а також спільні проекти з роботодавцями, громадськими організаціями та іншими партнерами.

Активна участь у професійній спільноті сприяє безперервному професійному розвитку педагога, поширенню ефективних практик, формуванню культури взаємної підтримки та підвищенню якості інклюзивної професійної освіти.

Лідер інклюзії

Інклюзивна освіта розвивається не лише завдяки нормативним документам, управлінським рішенням чи окремим проєктам. Її втілення значною мірою залежить від педагогів, які щодня керуються цінностями поваги до людської гідності, рівності, участі та недискримінації. Тому, сучасний педагог може бути лідером інклюзії – людиною, яка має власне професійне бачення, послідовно втілює його у своїй роботі та сприяє поширенню інклюзивних цінностей у закладі освіти.

Лідерство не обов'язково пов'язане з посадою чи формальними повноваженнями. Воно виявляється у готовності брати відповідальність за власні рішення, помічати бар'єри, ставити запитання, пропонувати можливі способи їх усунення та залучати до обговорення інших. Викладач або майстер виробничого навчання може виявляти лідерство у своїй навчальній групі, майстерні, методичній комісії, професійній спільноті або команді підтримки здобувача освіти.

Лідер інклюзії починає із себе. Він аналізує власні переконання, ставлення та професійні звички, готовий переглядати усталені рішення і визнавати, що окремі практики можуть створювати бар'єри для участі здобувачів освіти. Таке лідерство не передбачає, що педагог завжди має готові відповіді. Важливішими є відкритість до навчання, готовність звертатися за підтримкою до колег, слухати здобувачів освіти та змінювати свою практику на основі отриманого досвіду.

У щоденній роботі лідерство виявляється через конкретні рішення: доступне подання інформації, гнучку організацію навчання, залучення здобувачів освіти до обговорення необхідної підтримки, поважне спілкування, реагування на прояви упередженого ставлення. Педагог не лише використовує інклюзивні практики сам, а й пояснює їхню цінність, ділиться досвідом із колегами та підтримує тих, хто лише починає їх застосовувати.



Водночас лідер інклюзії не діє одноосібно і не бере на себе відповідальність за всю систему. Він розуміє межі своєї ролі, взаємодіє з адміністрацією, колегами та іншими фахівцями, а зміни ініціює у межах наявних повноважень і можливостей. Іноді це може бути невелике покращення: зміна формату навчального матеріалу, перегляд способу оцінювання, обговорення бар'єрів у майстерні або пропозиція нового способу взаємодії зі здобувачами освіти. Саме з таких послідовних кроків поступово формується інклюзивна культура закладу освіти.

Лідерство в інклюзії означає також здатність бачити ширший зміст власної роботи. Йдеться не лише про підтримку окремого здобувача освіти, а про створення умов, у яких різноманітність сприймається як звична частина освітнього середовища, кожна людина має можливість брати участь, а рішення приймаються з урахуванням різних потреб і досвіду. Педагог, який послідовно демонструє таку позицію, впливає не лише на результати навчання, а й на ставлення, взаємини та професійну культуру всього закладу.

Отже, бути лідером інклюзії – не означає очолювати реформу або самостійно змінювати систему. Це означає мати чітку ціннісну позицію, втілювати її у щоденній професійній діяльності, підтримувати інших і сприяти тому, щоб інклюзія ставала спільною відповідальністю всіх учасників освітнього процесу.

Як це виглядає у щоденній педагогічній практиці?

Помітивши, що окремі здобувачі не можуть повноцінно брати участь у навчанні, педагог не обмежується індивідуальною допомогою. Він пропонує зміни, які зроблять освітній процес доступнішим для всіх, ділиться власним досвідом із колегами та підтримує впровадження інклюзивних підходів у закладі освіти.

6.3. Компетентності педагога, який працює в інклюзивному закладі професійної освіти

У попередньому підрозділі було розглянуто сучасні професійні ролі педагога. Для їх успішного виконання недостатньо лише предметних знань або досвіду викладання. Педагог щодня приймає професійні рішення: планує навчання, взаємодіє зі здобувачами освіти та колегами, організовує підтримку, аналізує результати своєї роботи й постійно вдосконалює власну практику. Саме тому робота в інклюзивному закладі професійної освіти потребує широкого спектра загальних та професійних компетентностей.

На сьогодні у сфері професійної освіти України ще не розроблено професійних стандартів педагогічних працівників, які б комплексно визначали сучасні професійні компетентності викладача або майстра виробничого навчання. Водночас професійні стандарти вчителя та керівника закладу загальної середньої освіти містять опис інклюзивної компетентності та визначають сучасні підходи до професійної діяльності педагогічних працівників і керівників закладів освіти.

Попри відмінності між загальною середньою та професійною освітою, значна частина професійних компетентностей є спільною для всіх педагогічних працівників. Тому викладачі



та майстри виробничого навчання можуть використовувати професійний стандарт учителя як один з орієнтирів для власного професійного розвитку, а керівники закладів професійної освіти – професійний стандарт керівника закладу загальної середньої освіти, адаптуючи його положення до особливостей професійної освіти.

Щоб краще зрозуміти, як сучасні нормативні документи визначають професійну готовність педагога до роботи в інклюзивному освітньому середовищі, розглянемо зміст інклюзивної компетентності, визначеної професійним стандартом учителя.

Таблиця 6.1. Інклюзивна компетентність у професійному стандарті вчителя

Інклюзивна компетентність		
Здатність	Знання	Уміння та навички
Здатність створювати умови, які забезпечують функціонування інклюзивного освітнього середовища	- Інструменти забезпечення інклюзивного навчання - Принципи і стратегії універсального дизайну в сфері освіти й розумного пристосування	- Використовувати інструменти забезпечення інклюзивного навчання в освітньому процесі - Застосовувати принципи і стратегії універсального дизайну в сфері освіти й розумного пристосування
Здатність до педагогічної підтримки осіб з особливими освітніми потребами	- Принципи, форми й методи ефективної підтримки осіб з особливими освітніми потребами - Види адаптацій/модифікацій в освітньому процесі, зумовлені особливими освітніми потребами здобувачів освіти	- Забезпечувати педагогічну підтримку осіб з особливими освітніми потребами - Здійснювати необхідні адаптації/модифікації в освітньому процесі відповідно до особливих освітніх потреб здобувачів освіти
Здатність забезпечувати в освітньому середовищі сприятливі умови для кожного здобувача освіти з урахуванням вікових та інших індивідуальних особливостей	- Технології індивідуального та диференційованого навчання - Способи виявлення здібностей, інтересів, навчальних можливостей здобувачів освіти - Вимоги до особливостей організації освітнього середовища як чинника розвитку особистості здобувачів освіти	- Організовувати навчання, виховання і розвиток здобувачів освіти з урахуванням їхніх потреб, здібностей і навчальних можливостей - Використовувати в роботі зі здобувачами освіти матеріали, пристрої та обладнання (за потреби) для задоволення їхніх індивідуальних потреб у навчанні й розвитку - Організовувати освітнє середовище з урахуванням особливостей, потреб, здібностей, інтересів і можливостей здобувачів освіти

Як видно з професійного стандарту, інклюзивна компетентність охоплює не лише педагогічну підтримку здобувачів освіти з особливими освітніми потребами, а й створення інклюзивного освітнього середовища, застосування універсального дизайну в навчанні, розумного пристосування та використання адаптацій і модифікацій. Водночас аналіз професійного стандарту показує, що інклюзивні підходи не обмежуються лише цією компетентністю. Наприклад, компетентність щодо створення сприятливих умов для навчання кожного здобувача освіти також передбачає індивідуалізоване й диференційоване



навчання, урахування індивідуальних особливостей, організацію освітнього середовища та взаємодію з батьками. Отже, інклюзивність у професійному стандарті виступає не лише окремою компетентністю, а й наскрізним принципом професійної діяльності педагога. Саме тому в цьому посібнику вона розглядається як така, що реалізується через всі сфери професійної діяльності педагога.

Додатковим міжнародним орієнтиром можуть бути напрацювання Європейської агенції з питань особливих освітніх потреб та інклюзивної освіти (European Agency for Special Needs and Inclusive Education), зокрема рамка компетентностей, представлена в документі «Профіль інклюзивного вчителя» (*Profile of Inclusive Teachers*)⁶. У ньому професійна компетентність розглядається як цілісна система професійних цінностей, знань, умінь і професійних установок, необхідних для роботи в умовах різноманітності. Попри те, що документ розроблено насамперед для загальної середньої освіти, його ключові принципи є актуальними і для професійної освіти.

Професійні стандарти та міжнародний профіль інклюзивного педагога не є переліком вимог, яких необхідно досягти одночасно. Насамперед вони можуть слугувати орієнтиром для професійної самооцінки, планування індивідуальної траєкторії професійного розвитку, вибору програм підвищення кваліфікації та аналізу власного професійного поступу. Для керівників закладів освіти ці документи також можуть бути корисними під час планування професійного розвитку педагогічного колективу.

Жоден із цих документів не можна механічно перенести у сферу професійної освіти. Водночас вони допомагають визначити спільні орієнтири сучасної професійної діяльності педагога. Саме на поєднанні цих підходів та з урахуванням особливостей професійної освіти ґрунтується запропонована нижче модель професійних компетентностей.

З урахуванням українських нормативних документів, міжнародних підходів та особливостей професійної освіти професійну компетентність педагога, який працює в інклюзивному закладі професійної освіти, у цьому посібнику пропонується розглядати як взаємопов'язану систему чотирьох груп компетентностей:

І Професійно-педагогічні компетентності

Пов'язані з плануванням і проведенням навчання із застосуванням сучасних підходів, універсального дизайну в навчанні, адаптацій, розумного пристосування та різних способів оцінювання результатів навчання.

І Комунікативні компетентності

Забезпечують ефективну взаємодію зі здобувачами освіти, їхніми сім'ями, колегами, роботодавцями та іншими фахівцями, залученими до організації підтримки.

І Організаційні компетентності

Охоплюють уміння планувати підтримку, координувати взаємодію учасників освітнього процесу та створювати доступне освітнє середовище.

⁶ European Agency for Special Needs and Inclusive Education. *Profile of Inclusive Teachers*. 2012. (Повний бібліографічний опис наведено у списку використаних джерел.).



І Рефлексивні компетентності

Передбачають професійну етику, здатність аналізувати власну діяльність, навчатися протягом життя та використовувати новий досвід для вдосконалення власної практики.

Запропонований розподіл є умовним, адже в реальній професійній діяльності всі чотири групи компетентностей тісно взаємопов'язані та взаємодоповнюють одна одну. Під час планування і проведення навчання педагог одночасно використовує професійно-педагогічні, комунікативні, організаційні та рефлексивні компетентності. Саме їх поєднання забезпечує ефективну роботу в інклюзивному закладі професійної освіти та створює умови для якісного навчання всіх здобувачів освіти.

І Кейс із практики.

Від індивідуального рішення до спільної професійної практики

Під час навчання викладач помітив, що один зі здобувачів освіти регулярно просить повторити інструкції до практичних робіт і не завжди встигає завершити завдання разом з іншими. Під час розмови здобувач пояснив, що після травми йому складно одночасно слухати пояснення, запам'ятовувати послідовність дій і виконувати практичну операцію. Найбільше він хвилювався, чи зможе надалі успішно проходити виробничу практику на підприємстві.

Викладач не став самостійно шукати рішення. Він обговорив ситуацію з майстром виробничого навчання, практичним психологом і заступником директора з навчально-виробничої роботи. Разом вони проаналізували, які труднощі виникають безпосередньо під час навчання, а які можуть виникнути під час виробничої практики. Команда домовилася спочатку переглянути організацію навчального процесу, а вже потім, за потреби, залучати інших партнерів.

Після цього викладач зустрівся зі здобувачем освіти, щоб обговорити можливі рішення. Разом вони визначили, що найбільше допомагають короткі покрокові інструкції, можливість ще раз переглянути демонстрацію виконання операції та кілька додаткових хвилин для завершення окремих практичних завдань без зміни вимог до результатів навчання.

Оскільки у закладі раніше не мали подібного досвіду, педагог запропонував обговорити ситуацію з колегами, які викладали професійно-теоретичні дисципліни, проводили виробниче навчання та відповідали за організацію виробничої практики. Під час спільної зустрічі вони проаналізували, на яких етапах навчання у здобувача виникають труднощі, які способи подання інструкцій уже використовуються та які рішення можна запровадити без зміни вимог до результатів навчання.

Майстер виробничого навчання запропонував підготувати інструкційні картки з покроковими фотографіями виконання операцій. Викладач спеціальних дисциплін допоміг узгодити їх із теоретичним матеріалом, а педагог, відповідальний за виробничу практику, обговорив із представником підприємства можливість використання таких карток безпосередньо на робочому місці. Після кількох тижнів роботи колеги знову зустрілися, оцінили, які рішення виявилися дієвими, і домовилися використовувати оновлені матеріали також під час навчання інших груп.



Перед початком виробничої практики педагог разом із майстром виробничого навчання зустрівся з представником підприємства. Вони обговорили вимоги до робочого місця, особливості виконання виробничих операцій та можливі організаційні рішення, які дали б змогу здобувачу виконувати роботу без порушення вимог безпеки та стандартів якості.

Наприкінці семестру команда підтримки проаналізувала результати. Вона дійшла висновку, що найбільший ефект дали не окремі адаптації, а постійна взаємодія між педагогами, здобувачем освіти, роботодавцем і професійною спільнотою. Отриманий досвід використали під час планування виробничого навчання для інших груп, а оновлені інструкційні матеріали стали частиною навчально-методичного забезпечення закладу.

Педагог не намагався самотійно вирішити всі питання і не підміняв роботу інших фахівців. Він координував взаємодію, залучав здобувача освіти до прийняття рішень, використовував можливості професійної спільноти та постійно аналізував ефективність прийнятих рішень.

Саме так на практиці проявляється сучасний професійний профіль педагога закладу професійної освіти: він працює в команді, будує партнерську взаємодію, використовує ресурси професійної спільноти, постійно розвиває власну практику та приймає професійні рішення, спрямовані на забезпечення якісної освіти для кожного здобувача.

Чек-лист для професійної рефлексії

Після ознайомлення з розділом подумайте, наскільки наведені твердження відповідають вашій професійній практиці сьогодні. Позначте ті твердження, з якими ви можете щиро погодитися. Якщо певні пункти поки що не стали частиною вашої роботи, поверніться до них після ознайомлення з наступними розділами посібника.

- ☐ Я регулярно аналізую власну педагогічну практику та використовую результати такого аналізу для вдосконалення навчання.
- ☐ Якщо мені бракує знань або досвіду для вирішення професійної ситуації, я звертаюся до колег або інших фахівців, а не намагаюся вирішити все самотійно.
- ☐ Під час планування навчання я враховую не лише освітні результати, а й умови, які допоможуть кожному здобувачеві освіти брати активну участь у навчанні.
- ☐ Я розглядаю співпрацю з колегами як важливу складову своєї професійної діяльності, а не лише як організаційну необхідність.
- ☐ Я регулярно оновлюю свої професійні знання та використовую сучасні підходи до організації інклюзивного навчання.
- ☐ Під час прийняття педагогічних рішень я враховую думку здобувача освіти та заохочую його бути активним учасником освітнього процесу.
- ☐ Я готовий(а) змінювати власні підходи до викладання, якщо вони створюють бар'єри для участі окремих здобувачів освіти.



- ☐ Я беру участь у професійних спільнотах, обмінююся досвідом з колегами або використовую можливості взаємного професійного навчання.
- ☐ Під час вирішення складних педагогічних ситуацій я спираюся на командну взаємодію та розподіл професійної відповідальності.
- ☐ Я сприймаю професійний розвиток як безперервний процес, що триває протягом усієї педагогічної діяльності.

Додаткові ресурси

Професійний стандарт «Вчитель закладу загальної середньої освіти»

Визначає професійні компетентності сучасного вчителя, зокрема щодо створення інклюзивного освітнього середовища.



Професійний стандарт «Керівник (директор) закладу загальної середньої освіти»

Описує професійні компетентності керівника закладу освіти, зокрема у сфері стратегічного розвитку, управління персоналом та забезпечення якості освіти.



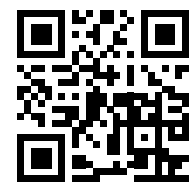
European Agency for Special Needs and Inclusive Education *Profile of Inclusive Teachers.*

Міжнародний документ, який описує ключові компетентності педагога, здатного працювати в умовах інклюзивної освіти.



EdWay – Національна платформа можливостей професійного розвитку педагогічних працівників

Платформа для пошуку програм підвищення кваліфікації та планування професійного розвитку педагогів.



Вектор – Національна платформа можливостей підвищення кваліфікації педагогічних працівників

Національна платформа з інформацією про програми підвищення кваліфікації та професійного розвитку педагогічних працівників.



Глосарій

Адаптація	зміна способу подання навчального матеріалу, організації навчання, освітнього середовища, обладнання або формату оцінювання, яка допомагає усунути бар'єр, але не змінює обов'язкових результатів навчання та вимог до професійної кваліфікації.
Асистент викладача	педагогічний працівник, який сприяє особистісно орієнтованій організації освітнього процесу для здобувача освіти з ООП, бере участь у розробленні та виконанні його індивідуального навчального плану та адаптуванні навчальних матеріалів.
Асистент здобувача професійної освіти з особливими освітніми потребами	особа, яка надає індивідуальну підтримку здобувачу освіти з ООП для забезпечення його участі в освітньому процесі, зокрема допомагає у пересуванні, орієнтуванні, самообслуговуванні, комунікації та користуванні допоміжними засобами відповідно до індивідуальних потреб здобувача. Асистентом здобувача можуть бути один із батьків (інший законний представник), уповноважена ними особа, соціальний працівник або інша особа, визначена відповідно до законодавства.
Асистент майстра виробничого навчання	педагогічний працівник, який сприяє особистісно орієнтованій організації виробничого навчання здобувача освіти з ООП, бере участь у розробленні та виконанні його індивідуального навчального плану та адаптуванні навчальних матеріалів.
Бар'єри в освітньому середовищі	умови або характеристики фізичного, інформаційного, комунікаційного, цифрового, організаційного чи соціального середовища, які ускладнюють або обмежують участь людини в освітньому процесі.
Допоміжні засоби та допоміжні технології	пристрої, обладнання, програмне забезпечення та інші технологічні рішення, що підтримують або покращують функціонування і самостійність людини та допомагають їй брати участь в освітньому процесі на рівних з іншими (<i>слухові апарати, засоби мобільності, засоби альтернативної та додаткової комунікації, програми екранного доступу тощо</i>).
Доступність	створення умов, за яких людина може користуватися фізичним середовищем, інформацією, комунікацією, цифровими ресурсами, послугами та брати участь в освітньому процесі нарівні з іншими. У професійній освіті доступність охоплює весь шлях здобувача – від отримання інформації та вступу до навчання, виробничої практики й підготовки до працевлаштування.
Індивідуальний навчальний план (ІНП)	документ, що визначає послідовність, форму і темп засвоєння здобувачем освіти освітніх компонентів освітньої програми з метою реалізації його індивідуальної освітньої траєкторії та розробляється закладом освіти у взаємодії із здобувачем освіти за наявності необхідних для цього ресурсів.



Індивідуальна програма реабілітації	документ, що формується за результатами комплексної оцінки обмежень життєдіяльності особи з інвалідністю та містить індивідуальний перелік необхідних заходів і засобів у різних сферах життєдіяльності, зокрема у сфері освіти та зайнятості.
Індивідуальна програма розвитку (ІПР)	документ, що забезпечує індивідуалізацію навчання особи з особливими освітніми потребами та визначає необхідні для неї освітні стратегії, підтримку й адаптації. ІПР розробляється командою психолого-педагогічного супроводу за участю самого здобувача освіти та/або його батьків (законних представників) відповідно до вимог законодавства.
Інклюзивне навчання	система освітніх послуг, гарантованих державою, що базується на принципах недискримінації, врахування багатоманітності людини, ефективного залучення та включення до освітнього процесу всіх його учасників.
Інклюзивне освітнє середовище	сукупність умов, способів і засобів їх реалізації для спільного навчання, виховання та розвитку здобувачів з урахуванням їхніх потреб і можливостей.
Команда психолого-педагогічного супроводу	постійно діючий орган у закладі освіти, який створюють наказом керівника закладу освіти. Її мета – розробити та виконувати індивідуальну програму розвитку для кожної особи з особливими освітніми потребами, щоб допомогти їй успішно навчатися та адаптуватися в колективі. Діяльність команди регулюється відповідними положеннями Міністерства освіти і науки України.
Міжнародна класифікація функціонування, обмежень життєдіяльності та здоров'я (МКФ)	міжнародна класифікація, розроблена Всесвітньою організацією охорони здоров'я для опису функціонування людини, що враховує функції та структури організму, діяльність і участь, а також вплив факторів середовища. МКФ розглядає функціонування та обмеження життєдіяльності у взаємодії стану здоров'я людини з особистісними факторами та факторами середовища.
Наставництво	форма підтримки професійного розвитку, зміст і роль якої залежать від контексту. У посібнику поняття використовується щодо наставництва педагогічних працівників та наставництва здобувачів освіти / молодих працівників на робочому місці.
Особа з особливими освітніми потребами (ООП)	особа, яка потребує додаткової постійної чи тимчасової підтримки в освітньому процесі з метою забезпечення її права на освіту. Наявність особливих освітніх потреб не є тотожною наявності інвалідності: потреба в додатковій підтримці може бути постійною або тимчасовою.
Підтримка	сукупність умов, заходів і ресурсів, спрямованих на усунення або зменшення бар'єрів у взаємодії людини із середовищем та забезпечення її участі й максимальної самостійності в освітньому процесі.
Профіль здобувача освіти	практичний інструмент для систематизації інформації про сильні сторони, ресурси й досвід здобувача освіти, бар'єри, що виникають у його взаємодії з освітнім середовищем, а також необхідні умови, підтримку та адаптації для повноцінної участі в освітньому процесі.
Розумне пристосування	необхідні й підхожі модифікації та корективи, що здійснюються в конкретному випадку для забезпечення реалізації людиною своїх прав нарівні з іншими та не становлять непропорційного чи невинновданого тягаря. В освіті це індивідуальне рішення, необхідне конкретному здобувачеві для усунення або зменшення бар'єру, якщо загальних доступних рішень недостатньо.

**Універсальний дизайн**

підхід до створення середовища, предметів, програм, послуг і матеріалів так, щоб ними від самого початку могло користуватися якомога ширше коло людей без необхідності подальшої спеціальної адаптації. В освіті це означає завчасно враховувати різноманітність здобувачів під час організації простору, освітнього процесу, робочих місць, обладнання, навчальних матеріалів та інформаційних ресурсів.

Участь

залученість людини у життєву ситуацію. У контексті освіти участь означає не лише фізичну присутність здобувача освіти, а його можливість бути залученим до навчання, взаємодії, практичної підготовки та інших аспектів життя закладу освіти.

Функціонування

узагальнювальне поняття МКФ, що охоплює функції та структури організму, діяльність і участь людини. Функціонування розглядається у взаємодії зі станом здоров'я людини та контекстуальними факторами – факторами середовища й особистісними факторами.

ДОДАТКИ

Додаток 3.1.

Чек-лист готовності приймальної комісії до безбар'єрної вступної кампанії

Мета: проведення внутрішнього аудиту та підготовки приймальної комісії ЗПО до безбар'єрного прийому документів. Інструмент покликаний сприяти забезпеченню рівних умов для вступників, доступної та коректної комунікації, а також своєчасному визначенню умов і підтримки, необхідних під час вступу та подальшого навчання, без зниження вимог до вступних процедур.

Період проведення моніторингу: «_____» _____ 20__ р.

Особа, відповідальна за перевірку: _____ (ПІБ, посада)

Оцінка критеріїв готовності

№	Критерії готовності	Так	Ні	Коментар / Необхідні дії та ресурси
1. Архітектурна та просторова доступність локації				
1.1	Забезпечено безперешкодний рух від входу до будівлі до кабінету приймальної комісії (наявні пандуси/підйомники, відсутні високі пороги; ширина дверей, проходів) згідно з ДБН В.2.2-40:2018.	☐	☐	
1.2	Облаштовано зрозумілу внутрішню навігацію (чіткі, контрастні вказівники/пиктограми до приймальної комісії, медпункту, вбиральні).	☐	☐	



№	Критерії готовності	Так	Ні	Коментар / Необхідні дії та ресурси
1.3	Облаштовано щонайменше одне універсальне робоче місце та доступну зону очікування з належним освітленням і можливістю відпочинку.	☐	☐	
2. Інформаційна доступність та цифрові інструменти				
2.1	Інформація на сайті ЗПО (правила прийому, перелік професій, інструкції) адаптована для осіб з порушеннями зору (сумісність із читачами екрану).	☐	☐	
2.2	На інформаційному стенді розміщено покрокові візуальні алгоритми подачі документів (короткі інструкції, фотозразки заповнення) та інформаційні матеріали збільшеним шрифтом (від 14 pt).	☐	☐	
2.3	Наявні QR-коди для переходу до коротких аудіо- чи відеоінструкцій про етапи вступної кампанії.	☐	☐	
3. Комунікативна готовність та етика взаємодії				
3.1	Члени приймальної комісії дотримуються коректної термінології та пройшли інструктаж щодо взаємодії із вступниками, які мають особливості сприйняття інформації чи підвищену тривожність.	☐	☐	
3.2	Забезпечено можливість індивідуального прийому чи консультування в окремому спокійному кабінеті за потреби.	☐	☐	
3.3	Визначено алгоритм залучення практичного психолога / соціального педагога закладу для надання первинної підтримки вступникам.	☐	☐	
4. Організація супроводу та конфіденційність				
4.1	Визначено порядок конфіденційного отримання, зберігання та передавання уповноваженим працівникам інформації, необхідної для організації підтримки.	☐	☐	
4.2	Передбачено доступний і конфіденційний спосіб, у який вступник може повідомити про необхідні адаптації вступної процедури або умови підтримки.	☐	☐	
5. Готовність до вступних випробувань / співбесід				
5.1	Передбачено можливість розумного пристосування формату, тривалості, матеріалів і середовища вступного випробування (наприклад, збільшення часу, зміна формату завдань) відповідно до потреб вступника без зміни змісту та критеріїв оцінювання.	☐	☐	
5.2	За потреби наявні допоміжні та цифрові засоби, необхідні конкретному вступнику під час проведення випробувань/співбесіди.	☐	☐	



Результати моніторингу та подальші дії

- 1.** Виявлені бар'єри, які потребують усунення: _____
- 2.** Необхідні дії та ресурси: _____
- 3.** Відповідальні особи: _____
- 4.** Термін виконання: _____

Підписи відповідальних осіб

Відповідальний секретар приймальної комісії: _____ / _____

Практичний психолог / соціальний педагог: _____ / _____

Примітка щодо конфіденційності:

Відомості про потреби вступника збираються виключно для своєчасного створення належних умов і планування підтримки в освітньому процесі. Ця інформація є конфіденційною і не може бути підставою для відмови в зарахуванні до закладу професійної освіти.



Додаток 3.2.

Чек-лист команди супроводу

ПЕРШИЙ МІСЯЦЬ НАВЧАННЯ

Мета: забезпечити системний та послідовний моніторинг адаптації здобувача освіти у перший місяць навчання, своєчасно виявити й усунути бар'єри в освітньому середовищі, а також скоординувати дії команди супроводу.

Навчальний рік: 20____ / 20____

Координатор команди супроводу: _____ (ПІБ, посада)

Здобувач(-ка) освіти: _____

Група / професія: _____

Етапи та контрольні кроки першого місяця навчання

Етап та зміст заходів	Готово	У процесі	Не виконано	Відповідальні особи та примітки
Етап 1. Знайомство, визначення потреб та первинне спостереження				
1.1. Проведено індивідуальну першу зустріч зі здобувачем: встановлено контакт, обговорено його попередній досвід, сильні сторони, цілі та очікування від навчання.	☐	☐	☐	Майстер ВН, практичний психолог
1.2. Здійснено первинний аналіз потенційних бар'єрів в освітньому середовищі під час теоретичного навчання та ознайомлення з майстернями.	☐	☐	☐	Викладачі, майстер ВН
1.3. За згодою здобувача або його законних представників та за наявності ознайомлено з документами, інформація з яких може бути корисною для організації підтримки. Обробка персональних даних здійснюється відповідно до законодавства.	☐	☐	☐	Визначена відповідальна особа
1.4. Визначено початкові рішення щодо підтримки та адаптації для перших тижнів навчання.	☐	☐	☐	Команда супроводу



Етап та зміст заходів	Готово	У процесі	Не виконано	Відповідальні особи та примітки
1.5. Організовано спостереження за адаптацією здобувача, засвоєнням правил безпеки та взаємодією в групі для уточнення й перегляду початкових рішень.	☐	☐	☐	Викладачі, майстер ВН, психолог
Етап 2. Організація роботи команди супроводу та планування підтримки				
2.1. Визначено склад команди супроводу відповідно до потреб здобувача та особливостей професійної підготовки.	☐	☐	☐	Адміністрація ЗПО
2.2. Проведено першу зустріч команди за участю здобувача: визначено необхідні дії, відповідальних осіб та порядок подальшої взаємодії.	☐	☐	☐	Команда супроводу, здобувач
2.3. За потреби використано Профіль здобувача освіти для систематизації інформації про сильні сторони, бар'єри та необхідні рішення щодо підтримки.	☐	☐	☐	Команда супроводу, здобувач
Етап 3. Організація доступного освітнього середовища та адаптацій				
3.1. Проаналізовано навчальну майстерню, лабораторію та робоче місце на наявність бар'єрів і визначено необхідні заходи для їх усунення.	☐	☐	☐	Майстер ВН, представник адміністрації
3.2. Визначено та запроваджено необхідні адаптації навчальних матеріалів та інструкцій відповідно до виявлених бар'єрів.	☐	☐	☐	Викладачі, майстер ВН
3.3. За потреби визначено доступні цифрові, допоміжні засоби та формати навчання й оцінювання відповідно до потреб конкретного здобувача.	☐	☐	☐	Викладачі, майстер ВН, інші члени команди
Етап 4. Узгодження та перегляд підтримки				
4.1. Узгоджено необхідні адаптації під час теоретичного і виробничого навчання та оцінювання.	☐	☐	☐	Команда супроводу, здобувач
4.2. Визначено, хто відповідає за реалізацію погоджених рішень та коли команда перегляне їх ефективність.	☐	☐	☐	Команда супроводу
Етап 5. Узгоджена взаємодія в освітньому середовищі				
5.1. Педагогічні працівники, які працюють зі здобувачем, ознайомлені з необхідною для організації навчання інформацією та погодженими адаптаціями з дотриманням конфіденційності.	☐	☐	☐	Координатор команди



Етап та зміст заходів	Готово	У процесі	Не виконано	Відповідальні особи та примітки
5.2. За потреби проведено заходи, спрямовані на формування взаємоповаги та інклюзивної культури в групі, без розголошення персональної інформації про здобувача.	☐	☐	☐	Майстер ВН, практичний психолог / соціальний педагог

Результати першого місяця

Що допомагає здобувачу успішно брати участь у навчанні: _____

Які бар'єри залишаються або виникли: _____

Які рішення потрібно продовжити, змінити або додати: _____

Хто відповідає за наступні дії та коли команда перегляне їх результати: _____

Мета початкового етапу – не формальне заповнення документів, а створення умов, за яких здобувач розуміє вимоги до навчання і професії, бере участь у плануванні власної підтримки та може поступово діяти більш самостійно.



Додаток 3.3.

Профіль здобувача освіти

Профіль здобувача освіти – запропонований у цьому посібнику практичний інструмент, який допомагає систематизувати інформацію про сильні сторони здобувача, бар'єри в освітньому середовищі та необхідні умови підтримки. Профіль використовується для спільного планування педагогічних та організаційних рішень і може уточнюватися відповідно до змін у потребах здобувача та умовах навчання.

I. Загальні відомості

Прізвище, ім'я, по батькові здобувача: _____

Рік народження: _____ Навчальна група: _____

Обрана професія / кваліфікація: _____

Термін навчання / період практики: з «___» _____ 20__р. по «___» _____ 20__р.

Джерела інформації, використані під час складання профілю: бесіда зі здобувачем, спостереження педагогів, попередній досвід навчання, наявні документи (за згодою здобувача).

II. Сильні сторони, професійні інтереси та участь здобувача

(Заповнюється спільно зі здобувачем.)

1. Професійні інтереси, прагнення та цілі:

(Що здобувачу подобається робити в межах обраного фаху; чого прагне навчитися насамперед?)

2. Переважний спосіб комунікації та взаємодії:

(Як зручніше сприймати інформацію: усно, письмово, через схеми/відео; як краще відповідати?)



3. Що найкраще допомагає навчатися та працювати:

(Наприклад: чіткі інструкційні карти, робота парі, тиха обстановка, регулярні перерви.)

4. Як здобувач самостійно повідомляє про потребу в підтримці або зміні умов:

(Наприклад: особисте звернення до майстра після інструктажу, умовний сигнал/ картка, повідомлення у месенджері.)

5. Самостійність у навчанні та професійній діяльності

(Що здобувач уже виконує самостійно? У яких ситуаціях ще потрібна підтримка? Що допоможе поступово підвищувати самостійність?)

III. Карта потреб, бар'єрів та узгоджених рішень

Всі зазначені адаптації спрямовані на забезпечення рівного доступу та усунення бар'єрів і не змінюють кінцевих кваліфікаційних вимог до професії.

Сфера або навчальна ситуація	Сильні сторони та успішні способи дії	Бар'єри в матеріалах, комунікації, фізичному середовищі, організації навчання чи оцінюванні	Узгоджені рішення	Хто відповідальний	Коли переглядаємо
Теоретичне навчання					
Виробниче навчання / Практика					
Соціально-емоційна сфера та середовище					



IV. Інформація про складання та перегляд

Дата заповнення: _____

Наступний перегляд: _____

Учасники обговорення:

- ☐ здобувач освіти
- ☐ майстер виробничого навчання
- ☐ викладач(і)
- ☐ практичний психолог / соціальний педагог
- ☐ інші: _____

Інформація у Профілі має стосуватися лише організації навчання та підтримки здобувача. Її збирання, використання та зберігання здійснюються з дотриманням вимог законодавства про захист персональних даних і конфіденційність.



Додаток 3.4.

Чек-лист доступності та безпеки навчальної майстерні

Мета: допомогти майстру виробничого навчання самостійно оцінити доступність, безпеку та ергономіку простору навчальної майстерні, а також оперативно розробити адаптації для здобувача без зниження вимог до професійних стандартів.

Статус	Оцінюваний параметр простору	На що звернути увагу
Блок 1. Фізична та просторова доступність		
☐	Ширина технологічних проходів	Проходи між верстатами, робочими столами та стелажми забезпечують безперешкодне й безпечне пересування та маневрування з використанням необхідних допоміжних засобів.
☐	Поверхня підлоги та перепади рівнів	Підлога рівна й неслизька; перепади рівнів не створюють перешкод для пересування; кабелі та шланги не перетинають шляхи руху або належно захищені.
☐	Доступність зон загального користування	Зона миття рук, шафи, полиці, органи керування та інші необхідні елементи розташовані так, щоб здобувач міг безпечно й максимально самостійно ними користуватися.
☐	Шляхи евакуації та виходи	Шляхи евакуації та евакуаційні виходи є доступними, вільними від перешкод і чітко позначеними; передбачено можливість безпечної евакуації здобувачів з різними потребами.
Блок 2. Ергономіка індивідуального робочого місця		
☐	Варіативність робочої поверхні	Можливість регулювання висоти верстата, столу або стільця під антропометричні дані здобувача (можливість виконання робіт у положеннях сидячи, стоячи або з їх чергуванням).
☐	Зона досяжності інструментів	Основні інструменти, заготовки та органи керування обладнанням розташовані в зоні комфортної досяжності без потреби в небезпечних або вимушених рухах.



Статус	Оцінюваний параметр простору	На що звернути увагу
☐	Асистивні пристосування	Наявність (за потреби) фіксаторів заготовок, потовщених чи антиковзних ручок на інструментах, підставок під лікті або спеціальних обмежувачів для безпечного різання/обробки.
☐	Адаптація робочого сидіння	У разі роботи сидячи: стілець має регулювання висоти, спинки, підлокітників та опора/підніжка для стабілізації стоп і таза.

Блок 3. Сенсорне та інформаційне середовище

☐	Якість та рівень освітлення	Робоча зона має достатнє загальне та спрямоване локальне освітлення без створення сліпучого відблиску на металевих, глянцевих або дзеркальних поверхнях.
☐	Візуальне та контрастне маркування	Габарити обладнання, рухомі елементи та небезпечні зони мають контрастне маркування відповідно до вимог безпеки праці, за потреби доповнене знаками, символами або тактильними позначеннями.
☐	Дублювання сигналів безпеки	За потреби передбачено доступні способи дублювання аварійних та інших важливих сигналів безпеки (зокрема візуальні), а інформація про шляхи евакуації та зони безпеки є доступною для здобувачів.
☐	Захист від шуму та аварійна оповіщеність	Застосовуються засоби захисту слуху (протишумові вкладки/навушники), передбачені вимогами охорони праці, які сумісні із системою оповіщення про небезпеку та дозволяють сприймати мову/вказівки майстра.

Блок 4. Методичне забезпечення та інструкції з безпеки праці

☐	Доступність технологічних карт	За потреби інструкції та покрокові плани виконання робіт подаються в доступному для здобувача форматі: з використанням схем, піктограм, фотографій, відео, еталонних зразків або інших способів представлення інформації.
☐	Формат інструктажів з охорони праці	Можливість подання матеріалу з охорони праці у різних форматах: візуальні схеми, відео з субтитрами, друкований текст збільшеним контрастним шрифтом або поетапна розбивка довгої інструкції.
☐	Маркування матеріалів та інструменту	Скриньки з деталями, місткості з рідинами/матеріалами мають велике, контрастне маркування (кольорове кодування, текстові або символічні таблички).

Блок 5. Організація робочого часу та взаємодії

☐	Гнучкість режиму праці та відпочинку	Встановлення індивідуального графіку коротких перерв для зняття фізичного/зорового напруження чи зміни навантаження з урахуванням специфіки технологічного процесу та безпеки.
--------------------------	--------------------------------------	--



Статус	Оцінюваний параметр простору	На що звернути увагу
☐	Адаптація часового темпу	Можливість адаптації часових нормативів на етапі первинного засвоєння навички (додатковий час визначається індивідуально), за умови повного дотримання вимог до якості та безпеки роботи.
☐	Організація командної роботи	Під час виконання завдань у групах ролі та операції розподіляються з урахуванням сильних сторін і навичок здобувачів, вимог до виконання професійного завдання та безпеки праці.

ЛИСТ ОЦІНЮВАННЯ ТА ПЛАН ДІЙ

(Заповнюється майстром за результатами огляду майстерні.)

1. Виявлені бар'єри в просторі майстерні: _____
2. Першочергові кроки для усунення виявлених бар'єрів: _____
3. Необхідне обладнання, матеріали або консультації фахівців (спеціаліста з охорони праці, психолога тощо): _____

Дата перевірки: «____» _____ 20__ року

Майстер виробничого навчання: _____ / _____

Методична примітка:

Цей чек-лист є робочим інструментом самооцінювання та планування змін у майстерні. Його заповнення дозволяє перевести концепцію безбар'єрності в площину конкретних, технічно обґрунтованих та безпечних педагогічних і організаційних рішень.



Додаток 4.1.

Форма самооцінювання та рефлексії здобувача

САМООЦІНЮВАННЯ ТА РЕФЛЕКСІЯ ЗДОБУВАЧА

- ☒ Найкраще я виконую: _____
- ☒ Я впевнено працюю, коли: _____
- ☒ Найбільші труднощі у мене виникають, коли: _____
- ☒ Мені допомагає працювати: _____
- ☒ Мені допомагає зрозуміти нове завдання, коли: _____
- ☒ Якщо мені потрібна допомога, я: _____
- ☒ Під час виробничої практики мені важливо: _____
- ☒ Під час практики я хочу навчитися: _____
- ☒ Що варто знати наставнику або керівнику практики, щоб мені було легше навчатися та працювати?



Додаток 4.2.

Чек-лист комплексного оцінювання відповідності бази практики

ЗАГАЛЬНА ІНФОРМАЦІЯ

Здобувач освіти: _____

Професія / освітня програма: _____

Курс / група: _____

Назва підприємства: _____

Адреса бази практики: _____

Запланований період практики: _____

Передбачені виробничі завдання: _____

Дата оцінювання: _____

УЧАСНИКИ ОЦІНЮВАННЯ:

Представник підприємства: _____

Представник ЗПО: _____

ІНСТРУКЦІЯ ЩОДО РОБОТИ З ЧЕК-ЛИСТОМ

Перед оцінюванням необхідно визначити перелік виробничих операцій, які має виконувати здобувач, та ознайомитися з його професійними компетентностями, функціональними потребами й очікуваннями від практики.

Чек-лист заповнюється під час безпосереднього огляду підприємства. Доцільно пройти основними маршрутами, оглянути робоче місце, санітарні приміщення, зону відпочинку та укриття, перевірити доступність інструкцій, обладнання і сигналів безпеки.

За можливості здобувач має практично випробувати робоче місце, користування інструментами та виконання окремих типових операцій.



Для кожного твердження обирається один варіант відповіді:

«Так» – умову повністю забезпечено; додаткові зміни не потрібні;

«Частково» – умову забезпечено не повністю, але виявлений бар'єр можна усунути або мінімізувати шляхом конкретних змін;

«Ні» – умову не забезпечено; бар'єр або ризик може перешкоджати безпечному та результативному проходженню практики.

Якщо обрано відповідь «Частково» або «Ні», у графі «Коментар / необхідні дії» потрібно:

- описати конкретний бар'єр;
- визначити необхідне рішення або адаптацію;
- зазначити відповідальну особу;
- установити строк виконання.

Оцінювання має ґрунтуватися на фактичних умовах, а не на припущеннях, пов'язаних із діагнозом чи інвалідністю здобувача.

Підсумкове рішення не приймається лише за кількістю відповідей «Так», «Частково» і «Ні.» Особливу увагу необхідно приділяти критично важливим умовам: відповідності завдань програмі практики, безпеці виробничих операцій, доступності евакуації, сигналів небезпеки та можливості невідкладного реагування.

ФОРМА ОЦІНЮВАННЯ

1. Відповідність професії та програмі практики

№	Критерій оцінювання	Так	Частково	Ні	Коментар / необхідні дії
1.1	Між ЗПО і підприємством укладено договір про навчально-виробничу практику; у договорі визначено професію, строки, умови, порядок практики та взаємні зобов'язання	☐	☐	☐	
1.2	На підприємстві можна виконати основні завдання, передбачені програмою практики	☐	☐	☐	
1.3	Здобувач буде залучений до реальних професійних операцій, а не лише до спостереження чи другорядних доручень	☐	☐	☐	
1.4	Робоче місце дає змогу перевірити сформованість передбачених професійних компетентностей	☐	☐	☐	
1.5	Вимоги до темпу, якості та обсягу роботи відповідають цілям практики й можуть бути обґрунтовано узгоджені зі здобувачем	☐	☐	☐	



2. Фізична доступність і пересування

№	Критерій оцінювання	Так	Частково	Ні	Коментар / необхідні дії
2.1	Вхід до будівлі є доступним і безпечним	☐	☐	☐	
2.2	Робоче місце доступне для здобувача	☐	☐	☐	
2.3	Санітарні приміщення доступні та придатні для користування	☐	☐	☐	
2.4	Зона відпочинку доступна для здобувача	☐	☐	☐	
2.5	Маршрут до укриття можна подолати безпечно й у встановлений час	☐	☐	☐	
2.6	Основні маршрути пересування територією підприємства є безпечними й зрозумілими	☐	☐	☐	
2.7	Сходи, пороги, вузькі проходи, слизькі поверхні та інші перешкоди відсутні або належно позначені	☐	☐	☐	
2.8	На маршрутах немає незакріплених предметів, кабелів чи обладнання, які створюють небезпеку	☐	☐	☐	
2.9	За потреби можна застосувати контрастні, візуальні або тактильні орієнтири	☐	☐	☐	
2.10	Здобувач може безпечно й самостійно користуватися основними маршрутами або може бути забезпечений необхідний супровід	☐	☐	☐	

3. Умови робочого середовища

№	Критерій оцінювання	Так	Частково	Ні	Коментар / необхідні дії
3.1	Освітлення робочого місця є достатнім і не створює відблисків	☐	☐	☐	
3.2	Рівень шуму не перешкоджає сприйняттю інструкцій і сигналів небезпеки або передбачено їх доступне дублювання	☐	☐	☐	
3.3	Температурний режим є прийнятним для виконання передбачених завдань	☐	☐	☐	
3.4	Вентиляція забезпечує належні та безпечні умови праці	☐	☐	☐	
3.5	Робочий простір дає змогу зручно й безпечно організувати виконання завдань	☐	☐	☐	
3.6	За потреби можна зменшити вплив шуму, яскравого світла, великої кількості людей чи інших подразників	☐	☐	☐	
3.7	За потреби можна визначити місце для короточасного відпочинку або відновлення	☐	☐	☐	



4. Обладнання, інструменти та робоче місце

№	Критерій оцінювання	Так	Частково	Ні	Коментар / необхідні дії
4.1	Обладнання та інструменти відповідають виробничим завданням практики	☐	☐	☐	
4.2	Здобувач може безпечно користуватися передбаченим обладнанням та інструментами	☐	☐	☐	
4.3	Засоби індивідуального захисту доступні, відповідають вимогам і можуть використовуватися здобувачем	☐	☐	☐	
4.4	Органи керування, позначення, шкали та написи є доступними для сприйняття	☐	☐	☐	
4.5	За потреби можна змінити висоту або розташування робочої поверхні	☐	☐	☐	
4.6	За потреби можна змінити розміщення інструментів і матеріалів	☐	☐	☐	
4.7	Можна застосувати контрастне, кольорове, тактильне або інше доступне маркування	☐	☐	☐	
4.8	Можна використовувати адаптовані інструменти, допоміжні засоби або альтернативний спосіб керування обладнанням	☐	☐	☐	
4.9	Запропоновані зміни не знижують професійних вимог і не створюють нових ризиків	☐	☐	☐	

5. Доступність інформації та комунікації

№	Критерій оцінювання	Так	Частково	Ні	Коментар / необхідні дії
5.1	Посадові обов'язки сформульовані чітко й зрозуміло	☐	☐	☐	
5.2	Виробничі інструкції є доступними для здобувача	☐	☐	☐	
5.3	Інструкції можна подавати короткими послідовними кроками	☐	☐	☐	
5.4	Усну інформацію за потреби можна дублювати письмово або візуально	☐	☐	☐	
5.5	За потреби можна використовувати жестову мову, піктограми, аудіоформат, збільшений шрифт або інші доступні способи комунікації	☐	☐	☐	
5.6	Практичну демонстрацію нової операції можна організувати до її самостійного виконання	☐	☐	☐	
5.7	Існує можливість перевіряти розуміння інструкцій через пояснення своїми словами або практичну демонстрацію	☐	☐	☐	
5.8	Здобувача можуть завчасно попереджати про зміни у графіку, завданнях або виробничому процесі	☐	☐	☐	



6. Організація праці та можливість адаптації

№	Критерій оцінювання	Так	Частково	Ні	Коментар / необхідні дії
6.1	Графік практики є прийнятним або може бути обґрунтовано скоригований	☐	☐	☐	
6.2	Темп роботи дає змогу здобувачеві безпечно виконувати передбачені операції	☐	☐	☐	
6.3	Тривалість роботи та режим перерв відповідають функціональним потребам здобувача	☐	☐	☐	
6.4	Складні операції за потреби можна поділити на послідовні етапи без зміни професійного результату	☐	☐	☐	
6.5	Можливе поступове збільшення складності й обсягу завдань	☐	☐	☐	
6.6	Роботодавець готовий обговорювати та впроваджувати обґрунтовані адаптації	☐	☐	☐	
6.7	Необхідні адаптації можна забезпечити до початку практики	☐	☐	☐	
6.8	Визначено, як оцінюватиметься ефективність запроваджених адаптацій	☐	☐	☐	

7. Транспортна доступність

№	Критерій оцінювання	Так	Частково	Ні	Коментар / необхідні дії
7.1	До підприємства можна дістатися громадським або іншим доступним транспортом	☐	☐	☐	
7.2	Зупинка транспорту або місце висадки розташовані на прийнятній відстані	☐	☐	☐	
7.3	Маршрут від зупинки чи місця висадки до підприємства є безпечним і доступним	☐	☐	☐	
7.4	Графік транспорту узгоджується з режимом практики	☐	☐	☐	
7.5	У разі транспортних бар'єрів можна визначити прийнятне організаційне рішення	☐	☐	☐	



8. Комунікація між учасниками практики

№	Критерій оцінювання	Так	Частково	Ні	Коментар / необхідні дії
8.1	Визначено контактну особу від підприємства	☐	☐	☐	
8.2	Визначено контактну особу від ЗПО	☐	☐	☐	
8.3	Здобувач знає, до кого звертатися з робочих та організаційних питань	☐	☐	☐	
8.4	Узгоджено спосіб зв'язку між здобувачем, наставником і представником ЗПО	☐	☐	☐	
8.5	Узгоджено порядок повідомлення про труднощі, відсутність або зміни стану здоров'я	☐	☐	☐	
8.6	Персональні дані випускника передаються роботодавцю лише в необхідному обсязі та за наявності поінформованої згоди випускника	☐	☐	☐	

9. Безпека та реагування у складних ситуаціях

№	Критерій оцінювання	Так	Частково	Ні	Коментар / необхідні дії
9.1	Для основних виробничих операцій визначено потенційні небезпеки	☐	☐	☐	
9.2	Визначено способи усунення або мінімізації ризиків	☐	☐	☐	
9.3	Інструктаж з охорони праці може бути проведений у доступному форматі	☐	☐	☐	
9.4	Попередження, позначення та сигнали небезпеки є доступними або можуть бути продубльовані	☐	☐	☐	
9.5	Здобувач може безпечно припинити виконання операції та повідомити про небезпеку	☐	☐	☐	
9.6	Визначено алгоритм реагування у разі погіршення самопочуття	☐	☐	☐	
9.7	Визначено алгоритм дій у разі виробничої травми	☐	☐	☐	
9.8	Визначено алгоритм реагування у разі панічної реакції, сильного стресу або кризової ситуації	☐	☐	☐	
9.9	Визначено відповідальних осіб і способи невідкладного зв'язку	☐	☐	☐	
9.10	Передбачено практичне відпрацювання дій у надзвичайних ситуаціях	☐	☐	☐	



АНАЛІЗ РЕЗУЛЬТАТІВ

1. Кількісне узагальнення

Загальна кількість відповідей:

«Так» – _____

«Частково» – _____

«Ні» – _____

Кількісні результати допомагають побачити загальний рівень готовності бази практики, однак не є самостійною підставою для остаточного рішення. Одна відповідь «Ні» щодо критично важливої умови може мати більше значення, ніж декілька позитивних відповідей щодо другорядних аспектів.

2. Якісний аналіз

Під час аналізу необхідно послідовно розглянути всі відповіді «Частково» та «Ні» й визначити:

- Який конкретний бар'єр або ризик виявлено?
- На виконання яких професійних завдань він впливає?
- Чи можна усунути або мінімізувати цей бар'єр?
- Яке пристосування або організаційне рішення потрібне?
- Чи не змінює запропоноване рішення ключових професійних вимог?
- Чи є воно безпечним для здобувача та інших працівників?
- Хто відповідає за його впровадження?
- Чи може рішення бути реалізоване до початку практики?
- Як перевірятиметься його ефективність?
- Чи погоджується здобувач із запропонованим рішенням?

3. Критично важливі умови

До критично важливих належать:

- відповідність діяльності підприємства професії та завданням практики;
- можливість виконувати ключові професійні операції;
- безпечність обладнання та виробничих процесів;
- доступність маршруту евакуації й укриття;
- доступність сигналів небезпеки;
- можливість проведення зрозумілого інструктажу;
- наявність алгоритмів невідкладного реагування;
- можливість забезпечити необхідні засоби захисту;
- наявність відповідальної особи на підприємстві.



Якщо хоча б одну з цих умов позначено «Ні», початок практики не рекомендується до усунення бар'єра або вибору іншої бази. Позначка «Частково» щодо критично важливої умови потребує обов'язкового плану дій, відповідального, строку виконання та повторної перевірки.

4. Думка здобувача

- Що на базі практики є для мене зручним і зрозумілим?
- Що може ускладнювати мою роботу?
- Які зміни або підтримка мені потрібні?
- Чи погоджуюся я проходити практику на цій базі за визначених умов?

☐ Так ☐ Ні ☐ Потребую додаткового обговорення

Коментар здобувача: _____

ПІДСУМКОВЕ РІШЕННЯ

За результатами оцінювання обирається один із варіантів.

☐ **1. База практики відповідає потребам здобувача**

Підприємство забезпечує виконання передбачених програмою професійних завдань, доступність і безпеку робочого середовища, необхідну комунікацію та наставницький супровід.

☐ **2. База практики відповідає потребам частково**

Практика може розпочатися після впровадження визначених адаптацій та усунення виявлених бар'єрів.

Обов'язкові умови початку практики: _____

Дата повторного оцінювання: _____

☐ **3. База практики не відповідає потребам здобувача**

Виявлені бар'єри або ризики неможливо усунути чи мінімізувати без порушення вимог безпеки та ключових професійних результатів, а запропоновані заходи розумного пристосування є неефективними або створюють непропорційний чи невиправданий тягар відповідно до визначених законодавством критеріїв. Необхідно обрати іншу базу.

Позитивний результат оцінювання означає не відсутність будь-яких бар'єрів, а підтверджену можливість їх усунути або мінімізувати так, щоб здобувач міг безпечно виконувати професійні завдання та досягати визначених результатів практики.



Додаток 4.3.

Алгоритм визначення адаптацій та розумного пристосування

Адаптація або розумне пристосування має усувати чи зменшувати конкретний бар'єр, не змінюючи сутності професійного завдання та вимог до якості й безпеки його виконання.

ЗАГАЛЬНА ІНФОРМАЦІЯ

Здобувач освіти: _____

Професія: _____

База практики: _____

Робоче місце: _____

Наставник: _____

Дата: _____

Учасники обговорення: _____

Крок 1. Визначити професійне завдання

Необхідно описати виробничу операцію, очікуваний результат і вимоги до якості та безпеки. Важливо відокремити ключову професійну компетентність від звичного способу виконання завдання.

Професійне завдання: _____

Очікуваний результат: _____

Обов'язкові вимоги до якості та безпеки: _____

Що є ключовою професійною компетентністю: _____



Крок 2. Виявити конкретний бар'єр

Потрібно з'ясувати, що саме ускладнює виконання завдання: робоче середовище, обладнання, спосіб надання інструкції, темп, організація роботи, комунікація чи інший чинник.

Бар'єр варто описувати через конкретне спостереження. Наприклад, замість «не розуміє інструкцій» – «після усної інструкції з п'яти дій виконує перші два етапи та потребує повторного пояснення».

Виявлений бар'єр: _____

Як він впливає на якість, безпеку або самостійність: _____

Крок 3. З'ясувати думку здобувача

Зі здобувачем необхідно обговорити, що саме викликає труднощі, які способи підтримки допомагали раніше та яке рішення він вважає прийнятним.

Орієнтовні запитання:

- Що ускладнює виконання завдання?
- Яку частину операції ви виконуєте самостійно?
- Що допомагало вам раніше?
- Що можна змінити, щоб вам було легше виконувати це завдання безпечно й самостійно?
- Яка допомога є корисною, а яка – надмірною?

Думка здобувача: _____

Запропоноване ним рішення: _____

Крок 4. Визначити рівень самостійності під час виконання професійного завдання

Необхідно встановити, які етапи операції здобувач уже виконує самостійно, де потребує незначної підтримки, а що необхідно додатково відпрацювати.

Етап операції	Самостійно	З підтримкою	Потребує навчання	Коментар

Етап або умова виконання завдання, що потребує зміни: _____



Крок 5. Обрати можливе пристосування

Пристосування може стосуватися: робочого місця та маршрутів пересування; обладнання й інструментів; способу надання інструкцій; послідовності та темпу роботи; комунікації й зворотного зв'язку; режиму перерв; тимчасового наставництва.

Доцільно розглянути кілька варіантів і обрати найпростіше з безпечних і дієвих рішень, достатнє для усунення або зменшення конкретного бар'єра.

Варіант рішення	Очікуваний результат	Можливі обмеження

Обране рішення: _____

Крок 6. Перевірити безпечність і доцільність обраного рішення

Перед упровадженням потрібно переконатися, що обране рішення пов'язане з конкретним бар'єром, погоджене зі здобувачем, не змінює сутності професійного завдання та вимог до результату, відповідає правилам охорони праці, не створює нових ризиків і сприяє самостійності здобувача.

Контрольне запитання	Так	Ні	Коментар
Рішення усуває або зменшує бар'єр			
Здобувач погоджується з рішенням			
Сутність професійного завдання та вимоги до результату зберігаються			
Вимоги безпеки дотримано			
Нові ризики не виникають			

Якщо рішення не відповідає вимогам безпеки, створює нові ризики або змінює сутність професійного завдання, необхідно розглянути інший варіант.

Крок 7. Оцінити ефективність

Після випробування обраного рішення наставник і здобувач оцінюють, чи покращилися якість, безпечність і самостійність виконання професійного завдання.

Показник	Покращився	Без змін	Погіршився
Якість виконання			
Безпечність			
Самостійність			
Розуміння завдання			



Коментар здобувача: _____

Рішення щодо адаптації або розумного пристосування

- рішення ефективно та продовжує застосовуватися;
- рішення потрібно скоригувати;
- необхідно випробувати інше рішення.

Додаткові дії

- підтримку можна поступово зменшувати;
- потрібне додаткове навчання виконанню професійного завдання;
- потрібне повторне оцінювання після _____.



Додаток 4.4.

Практичні рекомендації щодо комунікації з роботодавцем

Комунікація з роботодавцем має будуватися на засадах професійного партнерства. Випускника потрібно представляти насамперед як фахівця, який має певну кваліфікацію, практичний досвід, сформовані компетентності та професійний потенціал. Обговорення необхідних умов праці має бути конкретним, недискримінаційним і здійснюватися за участю самого випускника.

Під час комунікації важливо не представляти працевлаштування особи з інвалідністю як благодійність або поступку з боку роботодавця. Йдеться про залучення кваліфікованого працівника та розширення кадрового потенціалу підприємства. За умов відповідності компетентностей кандидата вимогам посади таке працевлаштування може мати для роботодавця кадрові, організаційні, репутаційні та економічні переваги, а саме:

- розширення кола кандидатів і доступ до додаткового кадрового ресурсу, що особливо важливо за умов дефіциту працівників;
- залучення працівників із необхідною кваліфікацією, практичним досвідом і нестандартними способами розв'язання професійних завдань;
- зменшення плинності кадрів і витрат на повторний добір та навчання персоналу за умови належної організації праці й підтримки працівника;
- розвиток інклюзивної корпоративної культури, удосконалення внутрішньої комунікації та створення доступніших процесів, корисних для всього колективу;
- посилення репутації соціально відповідального роботодавця серед працівників, клієнтів, партнерів і громади;
- виконання встановленого законодавством нормативу робочих місць для працевлаштування осіб з інвалідністю і, відповідно, відсутність обов'язку сплачувати внесок на підтримку працевлаштування осіб з інвалідністю;
- застосування роботодавцем ставки єдиного внеску 8,41 % до бази нарахування заробітної плати працівника з інвалідністю – за наявності належного документа, що підтверджує інвалідність, та з урахуванням установлених законом умов;
- можливість отримати компенсацію фактичних витрат на придбання допоміжних засобів для облаштування робочого місця працевлаштованої особи з інвалідністю – у порядку та межах, установлених Кабінетом Міністрів України;



- можливість користуватися безоплатними консультаціями, послугами з добору працівників та іншими програмами підтримки зайнятості, які надають державні установи, – за наявності передбачених законодавством підстав.

Фінансові стимули не повинні бути єдиною підставою для прийняття рішення. Відбір кандидата має ґрунтуватися на його компетентностях, вимогах конкретної посади та можливості забезпечити безпечні умови праці й необхідне розумне пристосування. Більшість пристосувань є організаційними або маловитратними, а окремі рішення (письмові інструкції, чітке структурування завдань, наставництво, гнучка комунікація) можуть підвищувати ефективність роботи всього колективу.

Нормативна примітка. Конкретні умови застосування ставки ЄСВ, зарахування працівника до нормативу, отримання компенсацій та інших видів підтримки необхідно перевіряти на дату працевлаштування. Основні орієнтири: Закон України «Про основи соціальної захищеності осіб з інвалідністю в Україні» № 875-XII; Закон України «Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування» № 2464-VI (частина тринадцята статті 8); постанова Кабінету Міністрів України від 22.08.2023 № 893; Закон України від 15.01.2025 № 4219-IX.

Говоріть не про те, що людина «не може», а про те, що вона вмє, які завдання виконує та за яких умов працює найбільш ефективно.

Наведені рекомендації допомагають сформувати спільне розуміння цілей комунікації з роботодавцем. Далі подано орієнтовний алгоритм підготовки та проведення такої розмови.

I. Алгоритм комунікації з роботодавцем

1. Підготовка до розмови

Перед зустріччю з роботодавцем доцільно:

- ознайомитися з вимогами вакансії та змістом посадових обов'язків;
- визначити компетентності випускника, які відповідають цим вимогам;
- підготувати конкретні приклади виконаних робіт;
- сформувати резюме та професійне портфоліо;
- уточнити сильні сторони й професійні інтереси випускника;
- визначити умови, за яких він працює найбільш ефективно;
- обговорити з випускником необхідні адаптації;
- узгодити, яку інформацію можна повідомляти роботодавцю;
- визначити, яку частину інформації випускник представить самостійно;
- підготувати пропозиції щодо підтримки на початковому етапі.



Важливо заздалегідь обговорити розмову з випускником. Представник ЗПО не повинен говорити від його імені, якщо людина може самостійно розповісти про власний досвід, компетентності та потреби.

2. Послідовність розмови

Крок 1. Уточніть вимоги роботодавця

Спочатку необхідно з'ясувати:

- які завдання виконуватиме працівник;
- які компетентності є обов'язковими;
- яке обладнання використовується;
- якими є вимоги до якості й темпу роботи;
- який установлено графік;
- які ризики пов'язані з робочим місцем;
- які умови можуть бути змінені без порушення виробничого процесу.

Приклади запитань:

- «Які операції є основними для цієї посади?»
- «Які вимоги до якості та темпу виконання роботи?»
- «Яке обладнання використовує працівник?»
- «Як нові працівники отримують інструкції?»
- «Чи передбачено наставника на період адаптації?»
- «Які умови робочого місця можуть бути організаційно змінені?»

Крок 2. Продемонструйте професійні компетентності випускника

Розмову про кандидата варто починати з освіти, досвіду та професійних результатів.

Доцільні формулювання:

- «Випускник має кваліфікацію за професією...»
- «Під час виробничої практики він успішно виконував...»
- «Самостійно працює з таким обладнанням...»
- «Дотримується технологічної послідовності та вимог безпеки.»
- «Найкраще йому вдаються такі операції...»
- «Ось приклади виконаних робіт у портфоліо.»
- «Наставник позитивно оцінив якість роботи, відповідальність і дотримання домовленостей.»

Замість загальних характеристик «старанний» або «хороший працівник» варто наводити конкретні докази: виконані операції, результати практики, вироби, проєкти, відгуки наставника.



Крок 3. Визначте відповідність компетентностей випускника вимогам посади

Необхідно визначити:

- які посадові завдання випускник готовий виконувати самостійно;
- під час яких завдань йому може знадобитися початкова підтримка;
- які компетентності ще потребують розвитку;
- наскільки умови роботи відповідають його професійним можливостям та інтересам.

Приклади формулювань:

«Його досвід відповідає основним завданням цієї посади.»

«Цю операцію він виконує самостійно та з належною якістю.»

«Для опанування нового обладнання йому буде потрібна початкова демонстрація.»

«Під час практики він підтвердив здатність працювати з...»

«Потребує додаткового відпрацювання операції..., однак основні професійні компетентності сформовані.»

Крок 4. Обговоріть умови ефективної праці

Потрібно говорити не про діагноз, а про конкретні функціональні потреби та можливі рішення.

Наприклад: «Випускник якісно виконує складальні операції. У шумному приміщенні він може пропустити частину усної інформації, тому нові завдання доцільно дублювати письмово. Це допоможе йому працювати безпечно та самостійно.»

Крок 5. Узгодьте подальші дії

Наприкінці розмови потрібно визначити:

- чи готовий роботодавець розглянути кандидатуру;
- які адаптації потрібно перевірити;
- хто відповідатиме за їх упровадження;
- чи буде призначено наставника;
- коли відбудеться співбесіда або наступна зустріч;
- якою буде роль ЗПО на етапі адаптації.



II. Практичні матеріали

1. Як описувати необхідні умови праці

Не варто говорити	Доцільне формулювання
У нього проблеми зі слухом, тому йому буде важко	Для ефективної комунікації усні завдання потрібно дублювати письмово або візуально
Вона погано бачить	Для роботи потрібні достатнє освітлення, збільшені позначення та стабільне розташування інструментів
Він не розуміє складних інструкцій	Він успішно виконує операцію, якщо інструкцію подано короткими послідовними кроками
Вона працює надто повільно	Вона працює у стабільному темпі та забезпечує високу точність і якість результату
Він не може довго працювати	Для збереження продуктивності доцільно передбачити короткі регламентовані перерви
З ним постійно має хтось бути	На початковому етапі доцільно визначити наставника, поступово зменшуючи обсяг підтримки
Він не може працювати в колективі	Найкраще взаємодіє з колегами за умови чіткого розподілу ролей і визначення контактної особи
У неї психічні проблеми	У ситуації сильного стресу їй потрібна можливість зробити коротку перерву та звернутися до визначеної особи
Вона прикута до візка	Вона користується кріслом колісним; необхідні доступний маршрут і робоча поверхня відповідної висоти
Йому потрібно давати простіші завдання	Вимоги до результату зберігаються, але складну операцію доцільно подати як послідовність окремих кроків

Фрази для обговорення адаптацій

Щоб пояснити мету пристосування:

«Йдеться не про зниження професійних вимог, а про доступний спосіб виконання завдання.»

«Вимоги до якості та безпеки залишаються незмінними.»

«Пропоноване рішення допомагає усунути конкретний бар'єр.»

«Під час практики ця адаптація вже використовувалася й виявилася ефективною.»

«Адаптується спосіб організації роботи, а не її професійний результат.»

**Щоб конкретизувати рішення:**

- «Для нових завдань усну інструкцію доцільно дублювати коротким письмовим алгоритмом.»
- «Інструменти варто розмістити в постійно визначених місцях.»
- «На початковому етапі буде корисною практична демонстрація операції.»
- «Для безпечного пересування потрібно позначити основний маршрут.»
- «Доцільно визначити наставника на період початкової адаптації.»
- «Пропонуємо випробувати це рішення протягом перших двох тижнів.»

Щоб узгодити відповідальність:

- «Хто може відповідати за впровадження цієї зміни?»
- «Коли можна перевірити готовність робочого місця?»
- «Хто виконуватиме роль наставника?»
- «За якими критеріями ми оцінюватимемо ефективність пристосування?»
- «Коли проведемо першу контрольну зустріч?»
- «ЗПО готовий надати консультаційну підтримку в період адаптації.»

2. Як реагувати на сумніви роботодавця?

Сумнів	Можлива відповідь
Ми не знаємо, як із ним працювати	Ми можемо надати конкретні рекомендації щодо організації завдань і комунікації. Під час практики вже було визначено способи, які допомагають випускникові працювати безпечно та самостійно
Це буде додатковим навантаженням для колективу	Доцільно спочатку визначити, яка саме підтримка потрібна. Часто йдеться про чіткі інструкції, завчасне повідомлення про зміни або наставництво лише на початковому етапі
У нас немає спеціальних умов	Спочатку варто уточнити, які саме умови необхідні. Частина пристосувань має організаційний характер і не потребує значних витрат або переобладнання приміщення
Ми не можемо знижувати вимоги	Зниження вимог не передбачається. Розумне пристосування змінює спосіб організації чи виконання завдання, але не вимоги до якості, безпеки та професійного результату
Ми боїмося відповідальності	Рішення має ґрунтуватися на оцінюванні конкретних операцій і ризиків. Можна спільно визначити заходи безпеки, відповідальних осіб та алгоритм реагування, не обмежуючи кандидата на підставі загальних припущень
У нас дуже високий темп роботи	Важливо визначити, чи є такий темп ключовою вимогою саме цієї посади. Якщо змінити його неможливо, варто розглянути іншу ділянку або вакансію, де професійні компетентності кандидата можуть бути реалізовані повною мірою



3. Залучення випускника до розмови

Не слід говорити про випускника так, ніби його немає поруч. Представник ЗПО може коротко представити кандидата, але професійні інтереси, досвід та очікування випускник за можливості озвучує самостійно.

Запитання до випускника:

- «Розкажіть, будь ласка, які завдання ви виконували під час практики.»
- «Які професійні операції вам вдаються найкраще?»
- «Покажіть приклади робіт зі свого портфоліо.»
- «Який формат інструкцій допомагає вам працювати самостійно?»
- «Якої підтримки ви можете потребувати на початку роботи?»
- «Які запитання ви хотіли б поставити роботодавцю?»

Фрази представника ЗПО:

- «Пропоную запитати про це безпосередньо у випускника.»
- «Важливо узгодити ці умови із самим кандидатом.»
- «Випускник може самостійно розповісти, який спосіб організації роботи для нього є ефективним.»
- «Випускник має право визначати межі розкриття особистої інформації, крім випадків, коли її обробка або передавання здійснюється на іншій прямо передбаченій законом підставі.»

4. Висловлювання, яких слід уникати

Не варто використовувати жалісливий тон або представляти працевлаштування як благодійність.

Недоречні фрази:

- «Дайте йому шанс.»
- «Візьміть його хоча б на випробувальний термін.»
- «Зробіть добру справу.»
- «Йому й так важко в житті.»
- «Поставтеся до нього поблажливо.»
- «Не вимагайте від нього багато.»
- «Він особливий, тому йому все потрібно пояснювати.»
- «Спробуйте взяти – можливо, він упорається.»

Професійні альтернативи:

- «Пропонуємо розглянути кандидатуру з огляду на професійні компетентності.»
- «Його підготовка відповідає основним завданням цієї вакансії.»



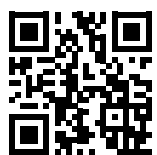
- «Під час практики він продемонстрував здатність виконувати такі операції...»
- «Пропонуємо обговорити умови, за яких працівник зможе працювати найбільш ефективно.»
- «Вимоги до результату залишаються однаковими; змінюється лише спосіб організації роботи.»
- «За потреби готові надати консультацію щодо початкової адаптації.»

Приклад: «Ірина має кваліфікацію швачки та досвід виробничої практики в ательє. Вона самостійно виконує основні швейні операції, дотримується технології та забезпечує високу точність роботи. Найкраще працює в умовах, де може самостійно планувати послідовність операцій і підтримувати стабільний темп. Її портфоліо містить приклади готових виробів і позитивний відгук наставника. Пропонуємо розглянути її кандидатуру, провести співбесіду та обговорити роботу на неконвеєрній ділянці.»

Працевлаштування випускника – це не акт допомоги, а професійне партнерство, у якому роботодавець отримує підготовленого працівника, а випускник – можливість реалізувати свої компетентності в доступних і безпечних умовах.



МУЛЬТИДОНОРСЬКА
ІНІЦІАТИВА
Skills4Recovery

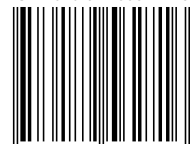


CBM
CHRISTOFFEL-BLINDENMISSION
CHRISTIAN BLIND MISSION E.V.
Stubenwald-Allee 5
64625 Bensheim
Germany



**НАЦІОНАЛЬНА АСАМБЛЕЯ
ЛЮДЕЙ З ІНВАЛІДНІСТЮ УКРАЇНИ**
01054, м. Київ, вул. Рейтарська, 8/5А, к. 110
Телефон: +380 44 279 6182
E-mail: office-naiu@ukr.net
Сайт: www.naiu.org.ua

ISBN 978-617-95627-1-6



9 786179 562716 >