



ТРЕНІНГ ДЛЯ ТРЕНЕРІВ



ПУТІВНИК ДЛЯ ТРЕНЕРА

Рівний доступ до якісної професійної освіти: інклюзивне навчання у закладах професійної освіти

ТРЕНІНГ ДЛЯ ТРЕНЕРІВ

ПУТІВНИК ДЛЯ ТРЕНЕРА

Рівний доступ до якісної професійної освіти: інклюзивне навчання у закладах професійної освіти

Проект:

«Інклюзивна професійно-технічна освіта: поліпшення 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

Вступ	5
Частина I.	
Тренінгові модулі та теми	6
Тренінговий модуль 1.	
Сучасне розуміння інвалідності у професійній освіті	6
Тема 1.1.	
Конвенція ООН про права осіб з інвалідністю – зміна поглядів на питання інвалідності	6
Тема 1.2.	
Бар'єри в реалізації права на освіту осіб з інвалідністю	11
Тема 1.3.	
Моделі інвалідності та їхній вплив на освіту	15
Корисні ресурси до модуля	18
Тренінговий модуль 2.	
Доступність, універсальний дизайн та розумне пристосування у професійній освіті	19
Тема 2.1.	
Доступність як основа інклюзивного освітнього середовища.....	19
Тема 2.2.	
Універсальний дизайн в освіті: навчання для всіх.....	21
Тема 2.3.	
Розумне пристосування: індивідуальна підтримка участі.....	24
Корисні ресурси до модуля	27
Тренінговий модуль 3.	
Інклюзивна політика та нормативна рамка інклюзивної освіти.....	28
Тема 3.1.	
Міжнародні принципи інклюзії: від права до освітньої практики	28
Тема 3.2.	
Інклюзія в Україні: від міжнародних зобов'язань до державної політики.....	32
Корисні ресурси до модуля	35

Тренінговий модуль 4.	
Виявлення потреб та планування підтримки	36
Тема 4.1.	
Міжнародна класифікація функціонування (МКФ)	
та міжвідомча взаємодія в професійній освіті	36
Тема 4.2.	
Вступ без бар'єрів: організація доступного	
та недискримінаційного вступу до закладів професійної освіти	41
Тема 4.3.	
Профіль здобувача: виявлення потреб та планування	
підтримки	46
Корисні ресурси до модуля	50
Тренінговий модуль 5.	
Організація інклюзивного освітнього процесу	51
Тема 5.1.	
Забезпечення доступності освітнього процесу:	
адаптації та розумні пристосування	51
Тема 5.2.	
Виробнича практика та безпека: організація інклюзивного	
практичного навчання	56
Тема 5.3.	
Професійна готовність до працевлаштування:	
супровід переходу від навчання до роботи	60
Корисні ресурси до модуля	64
Тренінговий модуль 6.	
Педагогічна підтримка та системна взаємодія в інклюзивному	
освітньому середовищі	65
Тема 6.1.	
Педагогічна підтримка здобувачів освіти з ООП:	
етичні принципи та професійні дилеми	65
Тема 6.2.	
Інклюзія як система підтримки: від педагога до громади	70
Корисні ресурси до модуля	74
Частина II.	
Навчання дорослих та організація тренінгу	75
Особливості навчання дорослих	75
Тренер і наставник: ролі, взаємодія та підтримка	
професійного розвитку	76
Планування тренінгу	77

Вступ

«Путівник для тренера: рівний доступ до якісної професійної освіти» є наступним кроком у підвищенні професійної спроможності представників пілотних закладів професійної освіти щодо впровадження та поширення практик інклюзивного навчання.

Протягом лютого-березня 2026 року учасники проєкту взяли участь у 5-денному тренінгу «Рівний доступ до професійної освіти: інклюзивне навчання у закладах професійної освіти». Метою тренінгу було підвищення спроможності педагогічних і управлінських команд впроваджувати інклюзивний підхід шляхом розвитку інклюзивної компетентності, практичного опрацювання інструментів підтримки здобувачів з особливими освітніми потребами, ветеранів та осіб з інвалідністю, а також формування системного бачення інклюзії як міжгалузевого та інституційного процесу – від вступу до працевлаштування.

Наступним етапом стало посилення спроможності учасників не лише впроваджувати інклюзивні практики у власних закладах професійної освіти, а й поширювати свій досвід серед інших закладів освіти, професійних спільнот та громад. Саме з цією метою у червні 2026р. був проведений тренінг для тренерів, в рамках якого був створений цей ресурс – *«Путівник для тренера: рівний доступ до якісної професійної освіти»*.

Основна мета Путівника – підтримати представників пілотних закладів професійної освіти у проведенні тренінгів, фасилітації професійного навчання та здійсненні наставницької підтримки з питань інклюзивного навчання та забезпечення рівного доступу до професійної освіти.

Путівник містить тренінгові модулі, практичні вправи, матеріали для групової роботи, питання для обговорення та методичні рекомендації для організації навчання дорослих. Матеріали можуть бути використані під час проведення тренінгів, внутрішнього професійного навчання педагогічних працівників, наставницьких зустрічей, професійних спільнот та інших форм професійного розвитку.

Особлива увага у Путівнику приділяється формуванню системного бачення інклюзії, розвитку безбар'єрного освітнього середовища, міжвідомчій взаємодії, підтримці здобувачів освіти з різними потребами, а також практичним аспектам організації інклюзивного освітнього процесу у закладах професійної освіти.

Тренінгові модулі та теми

Тренінговий модуль 1.

Сучасне розуміння інвалідності у професійній освіті

Цей модуль формує базове розуміння сучасного підходу до інвалідності та інклюзії відповідно до Конвенції ООН про права осіб з інвалідністю. Учасники ознайомлюються з еволюцією підходів до інвалідності, основними моделями інвалідності, поняттям бар'єрів та принципами доступності й участі. Окрема увага приділяється впливу мови, суспільних установок і організації освітнього середовища на забезпечення участі та доступу здобувачів до професійної освіти з різними потребами та досвідом.

Тема 1.1.

Конвенція ООН про права осіб з інвалідністю – зміна поглядів на питання інвалідності

МЕТА

Сформувані в учасників сучасне розуміння інвалідності відповідно до Конвенції ООН про права осіб з інвалідністю та усвідомлення впливу бар'єрів середовища, мови й суспільних установок на участь людини у професійному навчанні та житті громади.

ФОРМАТ РОБОТИ

Інтерактивна мінілекція, робота в малих групах.

СТРУКТУРА ТЕМИ

Етап	Час
Активність 1.1.1. Мінілекція та обговорення: «Сучасне розуміння інвалідності та інклюзії»	35-45 хв
Активність 1.1.2. Практична вправа «Інвалідність і бар'єри середовища»	15-20 хв
Презентація результатів	10-15 хв
Підсумок та обговорення	5-10 хв

Активність 1.1.1.

Мінілекція та обговорення: «Сучасне розуміння інвалідності та інклюзії»

МЕТА

Сформуванати спільне розуміння сучасного підходу до інвалідності відповідно до Конвенції ООН про права осіб з інвалідністю та усвідомити вплив бар'єрів середовища, мови й суспільних установок на участь людей з інвалідністю в освіті та житті громади.

ЧАС

35–45 хвилин

ФОРМАТ РОБОТИ

Інтерактивна мінілекція з елементами рефлексії.

НЕОБХІДНІ МАТЕРІАЛИ

- ✓ презентація
- ✓ фліпчарт або дошка (за потреби)
- ✓ маркери

КОРОТКИЙ ЗМІСТ МІНІЛЕКЦІЇ

Конвенція ООН про права осіб з інвалідністю: зміна підходу до розуміння інвалідності

Із прийняттям Генеральною Асамблеєю ООН у 2006 році Конвенції про права осіб з інвалідністю було закріплено сучасний підхід до розуміння інвалідності.

Конвенція визначає інвалідність не лише як індивідуальну характеристику людини чи медичний стан, а як результат взаємодії між людиною та бар'єрами у середовищі й суспільстві.

У Конвенції зазначено:

«Інвалідність є поняттям, яке еволюціонує, та є результатом взаємодії між людьми з інвалідністю та бар'єрами у ставленні й середовищі, що заважають їхній повній та ефективній участі в житті суспільства нарівні з іншими».

Таким чином, труднощі часто виникають не через сам стан людини, а через:

- ✓ недоступне середовище;
- ✓ бар'єри у комунікації;
- ✓ негнучкі системи;
- ✓ упередження та стереотипи.

Конвенція також визначає:

«До осіб з інвалідністю належать особи зі стійкими фізичними, психічними, інтелектуальними або сенсорними порушеннями, які у взаємодії з різними бар'єрами можуть перешкоджати їхній повній та ефективній участі в житті суспільства нарівні з іншими».

Конвенція не створює нових прав для осіб з інвалідністю. Її мета – забезпечити рівне користування всіма правами людини та усунути бар'єри, які обмежують участь людей у житті суспільства.

Інвалідність «живе» у суспільстві, а не в людині

Підхід Конвенції зміщує фокус із «проблеми людини» на бар'єри, які створює середовище.

Наприклад:

- ✓ людина, яка користується кріслом колісним, може мати труднощі з працевлаштуванням не через свій стан, а через недоступний транспорт, сходи або відсутність ліфта;
- ✓ здобувач освіти з інвалідністю може стикатися з труднощами через:
 - негнучкий освітній процес;
 - недоступність навчальних матеріалів;
 - відсутність перекладу жестовою мовою;
 - недостатню підтримку під час навчання.

Отже, інвалідність варто розглядати як результат взаємодії між людиною та середовищем, а не лише як медичний стан.

Інвалідність як частина людського різноманіття

Сучасний підхід розглядає інвалідність як одну з форм людського різноманіття.

Різнманіття означає прийняття та повагу до відмінностей між людьми. Кожна людина, родина чи спільнота має власний досвід і особливості.

Відмінності можуть стосуватися:

- ✓ віку;
- ✓ мови;
- ✓ статі;
- ✓ соціального статусу;
- ✓ місця проживання;
- ✓ релігії;
- ✓ етнічного походження;
- ✓ інвалідності;
- ✓ освітнього досвіду;
- ✓ інших характеристик.

Інклюзивне суспільство враховує це різноманіття та створює умови для участі всіх людей.

МОВА, ЯКА ПІДТРИМУЄ ПОВАГУ ТА ГІДНІСТЬ

Людина – на першому місці

Варто говорити насамперед про людину, а не про її діагноз чи порушення.

Неправильно	Правильно
інвалід	людина з інвалідністю
каліка	людина з інвалідністю
неповносправний	людина з інвалідністю
аутист	людина з аутизмом / людина з РАС
даун	людина із синдромом Дауна
сліпий	людина з порушенням зору
глухий	людина з порушенням слуху
візочник	людина, яка користується кріслом колісним

Уникаємо ярликів і стигматизуючих висловів

Некоректні слова можуть:

- ☒ принижувати гідність;
- ☒ зводити людину лише до її діагнозу;
- ☒ посилювати стереотипи.

Мова має бути нейтральною та поважною.

Не використовуємо героїзований або трагічний тон

Конвенція розглядає інвалідність як частину людського різноманіття, а не як трагедію чи подвиг.

Неправильно	Правильно
Страждає на...	Має інвалідність/має порушення
Прикутий до візка	Користується кріслом колісним
Жертва хвороби	Людина з ...
Хворий на...	Людина, яка має ...

Ключовий меседж

Інклюзія – це не про «пристосування людини до системи», а про створення середовища, в якому кожна людина може брати повноцінну участь у житті суспільства.

ПИТАННЯ ДЛЯ ОБГОВОРЕННЯ:

1. Чому розуміння інвалідності є важливим для організації інклюзивного навчання?
2. Які підходи до розуміння інвалідності можуть впливати на освітню політику та управлінські рішення?
3. Чи впливає мова, яку ми використовуємо, на ставлення до людей з інвалідністю? Наведіть приклади.



4. Чи впливають сучасні підходи до інвалідності на організацію освітнього процесу у вашому закладі? Якщо так – яким чином?

Активність 1.1.2.

Практична вправа «Інвалідність і бар'єри середовища»

МЕТА

Допомогти учасникам зрозуміти соціальну модель інвалідності та побачити, які бар'єри середовища впливають на участь людини у навчанні, роботі та житті громади.

ЧАС

15–20 хвилин

ФОРМАТ РОБОТИ

- ✓ робота в малих групах
- ✓ аналіз кейсів

НЕОБХІДНІ МАТЕРІАЛИ

- ✓ картки з описом кейсів
- ✓ фліпчарт
- ✓ маркери

ХІД ВПРАВИ

Тренер об'єднує учасників у 3–4 групи. Кожна група отримує опис кейсу.

Група 1

Павло має порушення зору. Він хоче самостійно користуватися громадським транспортом.

Група 2

Олена пересувається на кріслі колісному. Вона хоче навчатися в університеті, який розташований у багатоповерховій будівлі без ліфта.

Група 3

Денис має розлад аутистичного спектра та підвищену чутливість до звуків. Він хоче здобувати освіту у закладі освіти.

ЗАВДАННЯ ДЛЯ ГРУП

На фліпчарті групи мають:

1. Визначити бар'єри, з якими стикається персонаж.
2. Обговорити, що саме у середовищі або організації процесу створює ці труднощі.
3. Запропонувати зміни, які допоможуть людині брати повноцінну участь у навчанні або житті громади.

Після завершення роботи кожна група коротко презентує результати.

ПИТАННЯ ДЛЯ ПІДСУМКОВОГО ОБГОВОРЕННЯ

Тренер ставить учасникам фінальне запитання:

«Якщо ми усунемо бар'єри – наприклад, забезпечимо пандуси, доступний транспорт, адаптацію освітнього процесу чи сенсорну підтримку – чи зникнуть порушення здоров'я у Павла, Олени або Дениса?»

УЗАГАЛЬНЕННЯ ТРЕНЕРА

«Ні, порушення не зникають. Але відповідно до підходу Конвенції ООН про права осіб з інвалідністю, саме бар'єри середовища часто перетворюють порушення на інвалідність та обмежують участь людини у житті суспільства».

Тема 1.2.**Бар'єри в реалізації права на освіту осіб з інвалідністю****МЕТА**

Сформувані в учасників розуміння того, як різні типи бар'єрів впливають на участь людей у професійному навчанні та житті громади, а також допомогти переосмислити інвалідність як результат взаємодії між людиною та середовищем.

ФОРМАТ РОБОТИ

Інтерактивна мінілекція та обговорення, робота в малих групах, аналіз кейсу.

СТРУКТУРА ТЕМИ

Етап	Час
Активність 1.2.1. Мінілекція та обговорення: «Бар'єри в реалізації права на освіту осіб з інвалідністю»	20-25 хв
Активність 1.2.2. Практична вправа «Що створює бар'єри участі?»	10-15 хв
Презентація результатів	10-15 хв
Підсумок та обговорення	10-15 хв

Активність 1.2.1.**Мінілекція та обговорення: «Бар'єри в реалізації права на освіту осіб з інвалідністю»****МЕТА**

Допомогти учасникам зрозуміти, як різні типи бар'єрів впливають на участь людей у професійному навчанні, роботі та житті громади, а також переосмислити інвалідність як результат взаємодії між людиною та середовищем.

ЧАС

20–25 хвилин

ФОРМАТ РОБОТИ

Інтерактивна мінілекція з елементами обговорення

НЕОБХІДНІ МАТЕРІАЛИ

- ✓ презентація
- ✓ фліпчарт (за потреби)
- ✓ маркери

КОРОТКИЙ ЗМІСТ МІНІЛЕКЦІЇ**Основні типи бар'єрів**

Бар'єри можуть бути фізичними, інформаційними, комунікаційними або пов'язаними із суспільними установками. Саме вони часто обмежують участь людини у навчанні, роботі та житті громади навіть більше, ніж сам стан здоров'я.

Бар'єри ставлення

Бар'єри ставлення – це упередження, стереотипи, поведінка або припущення, які призводять до дискримінації людей з інвалідністю.

Такі бар'єри:

- ✓ виникають через недостатнє розуміння інвалідності;
- ✓ формують стигму та соціальне дистанціювання;
- ✓ впливають на очікування щодо можливостей людини;
- ✓ можуть обмежувати доступ до освіти, роботи та участі у житті громади.

Наприклад:

- використання образливої або застарілої лексики;
- занижені очікування щодо здатності людини навчатися чи працювати;
- уникнення взаємодії;
- сприйняття людини лише через її діагноз.

Фізичні бар'єри

Фізичні бар'єри – це перешкоди у природному або створеному середовищі, які обмежують доступ та самостійне пересування людей з інвалідністю.

Наприклад:

- сходи без пандуса або ліфта;
- вузькі дверні прорізи;
- недоступний громадський транспорт;
- відсутність доступного укриття;
- непристосовані санітарні кімнати.

Комунікаційні бар'єри

Комунікаційні бар'єри – це перешкоди, які заважають людині отримувати, передавати або розуміти інформацію нарівні з іншими.

Без доступної комунікації людина не може повноцінно реалізовувати свої права – зокрема право на освіту, інформацію чи участь у житті громади.

Наприклад:

- відсутність альтернативних форматів інформації;
- відсутність перекладу жестовою мовою;
- неадаптовані сайти;
- відсутність озвучення текстів або аудіозапису;
- складна або перевантажена мова.

Інституційні бар'єри

Інституційні бар'єри – це обмеження, закладені у правилах, процедурах, політиках або звичних практиках роботи організацій та установ.

Такі бар'єри часто є «невидимими», але саме вони системно обмежують участь людей з інвалідністю.

Наприклад:

- негнучкі правила;
- неможливість подати документи онлайн;
- відсутність адаптацій;
- ухвалення рішень без участі людей з інвалідністю;
- вимоги, які не враховують різноманіття потреб.

ПИТАННЯ ДЛЯ ОБГОВОРЕННЯ

1. Які бар'єри найчастіше виникають у закладах професійної освіти?
2. Які бар'єри залишаються «невидимими» для педагогів чи адміністрації?
3. Чи можуть бар'єри середовища обмежувати участь людини більше, ніж стан здоров'я? Наведіть приклади.
4. Яка мова, правила або організація освітнього процесу можуть створювати бар'єри для здобувачів освіти?
5. Які зміни у середовищі або практиках закладу можна впровадити вже зараз без значних додаткових ресурсів?



Активність 1.2.2.

Практична вправа «Що створює бар'єри участі?»

МЕТА

Допомогти учасникам побачити, що труднощі участі часто зумовлені не станом людини, а бар'єрами середовища та організації процесів.

ЧАС

15–20 хвилин

ФОРМАТ РОБОТИ

Робота в малих групах із подальшим обговоренням.

НЕОБХІДНІ МАТЕРІАЛИ

- ✓ картки з описом кейсу
- ✓ фліпчарт
- ✓ маркери

КЕЙС «ДОСТУП ДО РОБОТИ»

Ігор – талановитий програміст, який має розлад аутистичного спектра (РАС). Він прийшов на співбесіду до великої ІТ-компанії.

ЗАВДАННЯ ДЛЯ ГРУП

Визначити:

- ✓ можливі бар'єри
- ✓ тип цих бар'єрів
- ✓ як можна змінити середовище або процес, щоб забезпечити рівні можливості для Ігоря.

ПРИКЛАДИ БАР'ЄРІВ

Комунікаційний бар'єр

Рекрутер використовує багато метафор, жартів і непрямих запитань, що ускладнює комунікацію.

Інституційний бар'єр

Компанія дозволяє працювати лише у шумному open-space офісі з яскравим освітленням.

Ставлення

Рекрутер сприймає Ігоря як «дивного» через відсутність зорового контакту.

ПРЕЗЕНТАЦІЯ РЕЗУЛЬТАТІВ

Кожна група коротко презентує результати обговорення та заповнює таблицю:

Тип бар'єру	Вплив бар'єру	Що можна змінити

Тема 1.3.

Моделі інвалідності та їхній вплив на освіту

МЕТА

Допомогти учасникам зрозуміти, як різні моделі інвалідності впливають на ставлення до людей з інвалідністю, освітню політику та організацію інклюзивного навчання.

ФОРМАТ РОБОТИ

Мінілекція та обговорення, робота в малих групах, аналіз кейсів.

СТРУКТУРА ТЕМИ

Етап	Час
Активність 1.3.1. Мінілекція та обговорення: «Основні моделі інвалідності»	20-25 хв
Активність 1.3.2. Практична вправа «Яку модель ми бачимо?»	15-20 хв
Презентація результатів	10-15 хв
Підсумок та обговорення	5-10 хв

Активність 1.3.1.

Мінілекція та обговорення: «Основні моделі інвалідності»

МЕТА

Сформулювати розуміння основних моделей інвалідності та їхнього впливу на ставлення до людей з інвалідністю, освітню політику й організацію інклюзивного навчання.

ЧАС

20–25 хвилин

ФОРМАТ РОБОТИ

Інтерактивна мінілекція з елементами обговорення

МАТЕРІАЛИ

- ☒ презентація
- ☒ фліпчарт (за потреби)
- ☒ маркери

КОРОТКИЙ ЗМІСТ МІНІЛЕКЦІЇ

МОРАЛЬНА МОДЕЛЬ

Інвалідність розглядається як покарання, сором або наслідок «провини». Сьогодні така модель вважається застарілою, але її елементи можуть проявлятися через стигму та упередження.

БЛАГОДІЙНА МОДЕЛЬ

Люди з інвалідністю сприймаються як «об'єкти допомоги», які потребують співчуття та опіки.

Ризики такого підходу:

- ✓ людина не сприймається як рівноправний учасник;
- ✓ рішення приймаються «за неї»;
- ✓ підтримка залежить від доброї волі інших.

МЕДИЧНА МОДЕЛЬ

Інвалідність розглядається насамперед як проблема здоров'я або «дефект», який потрібно лікувати чи коригувати.

У межах цієї моделі:

- ✓ проблема «знаходиться» в людині;
- ✓ суспільство не змінює середовище;
- ✓ людина має «пристосуватися» до системи.

Приклад

Студент не може потрапити до аудиторії через сходи. Медична модель пояснює це тим, що «проблема – у стані людини».

СОЦІАЛЬНА МОДЕЛЬ

Соціальна модель розглядає інвалідність як результат бар'єрів у середовищі та суспільстві.

Основна ідея:

Людину обмежує не її порушення, а:

- ✓ недоступне середовище;
- ✓ упередження;
- ✓ негнучкі правила;
- ✓ недоступна інформація.

Приклад

Проблема полягає не в тому, що людина користується кріслом колісним, а в тому, що будівля недоступна.

ПРАВОЗАХИСНА МОДЕЛЬ

Конвенція ООН про права осіб з інвалідністю розвиває соціальну модель і розглядає інвалідність як питання прав людини.

Це означає:

- ✓ люди з інвалідністю є рівноправними громадянами;
- ✓ суспільство має усувати бар'єри;
- ✓ рішення мають ухвалюватися за участі самих людей з інвалідністю;
- ✓ інклюзія є правом, а не «доброю волею».

ПИТАННЯ ДЛЯ ОБГОВОРЕННЯ

1. Чому різні моделі інвалідності по-різному пояснюють труднощі участі людей з інвалідністю?
2. Які моделі інвалідності впливають на ставлення до людей з інвалідністю?
3. Які підходи до підтримки здобувачів освіти формує кожна модель?

Активність 1.3.2.**Практична вправа «Яку модель ми бачимо?»****МЕТА**

Допомогти учасникам розпізнавати різні моделі інвалідності у повсякденній практиці та освітньому середовищі.

ЧАС

35–45 хвилин

ФОРМАТ РОБОТИ

Робота в малих групах із подальшим обговоренням.

НЕОБХІДНІ МАТЕРІАЛИ

- ✓ картки з описом ситуацій
- ✓ фліпчарт
- ✓ маркери

ЗАВДАННЯ ДЛЯ ГРУП

Кожна група отримує приклади ситуацій або висловлювань та визначає:

1. Яка модель інвалідності проявляється у прикладі?
2. Як цей підхід впливає на людину?
3. Як можна змінити ситуацію відповідно до правозахисного підходу?

ПРИКЛАДИ ДЛЯ АНАЛІЗУ

- 1) **«Ми не можемо взяти цього студента, бо у нас немає умов».**
 - медична модель/сегрегаційний підхід
- 2) **«Нехай навчається окремо – так буде краще для всіх».**
 - сегрегаційний підхід
- 3) **«Ми готові адаптувати матеріали та формат навчання».**
 - правозахисна модель / інклюзивний підхід
- 4) **«Ми дуже жаліємо таких дітей».**
 - благодійна модель

ПИТАННЯ ДЛЯ ОБГОВОРЕННЯ

1. Які моделі інвалідності найчастіше проявляються у практиці освіти?
2. Які висловлювання або рішення можуть створювати бар'єри для участі здобувачів освіти?
3. Що змінюється, якщо заклад використовує правозахисний підхід?
4. Які зміни у практиці вашого закладу можуть посилити інклюзивність освітнього середовища?

КЛЮЧОВІ ВИСНОВКИ

- ✓ Конвенція ООН про права осіб з інвалідністю закріплює правозахисний підхід.
- ✓ Інклюзія передбачає зміну середовища, а не «пристосування» людини.
- ✓ Бар'єри створюються не лише фізичним середовищем, а й правилами, мовою та ставленням.
- ✓ Освіта має переходити від інтеграції до справжньої інклюзії.

Корисні ресурси до модуля

1. Конвенція про права осіб з інвалідністю. https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_g71#Text
2. Закон України «Про освіту». <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2145-19#Text>
3. Національна стратегія із створення безбар'єрного простору в Україні на період до 2030 року. <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/366-2021-%D1%80#Text>
4. Методичні рекомендації щодо запровадження безбар'єрності освітніх послуг у закладах освіти. <https://sqe.gov.ua/bezbariernist-osvita/>
5. Довідник безбар'єрності. <https://bf.in.ua>

Тренінговий модуль 2.

Доступність, універсальний дизайн та розумне пристосування у професійній освіті

Цей модуль формує практичне розуміння доступності, універсального дизайну та розумного пристосування як основи інклюзивного освітнього середовища у професійній освіті. Учасники ознайомлюються з сучасними підходами до створення безбар'єрного освітнього простору, принципами універсального дизайну та можливостями застосування розумного пристосування в освітньому процесі, виробничому навчанні та освітньому середовищі закладу професійної освіти.

Окрема увага приділяється аналізу бар'єрів, плануванню доступного середовища, практичному застосуванню принципів універсального дизайну та пошуку рішень, які забезпечують участь здобувачів освіти з різними труднощами.

Тема 2.1.

Доступність як основа інклюзивного освітнього середовища

МЕТА

Сформувані в учасників розуміння доступності як необхідної умови реалізації права на освіту та участі здобувачів освіти у професійному навчанні.

ФОРМАТ РОБОТИ

Мінілекція та обговорення, робота в малих групах, аналіз кейсів.

СТРУКТУРА ТЕМИ

Етап	Час
Активність 2.1.1. Мінілекція та обговорення: «Що означає доступність у професійній освіті?»	20-30 хв
Активність 2.1.2. Практична вправа «Перевірка доступності»	20-25 хв
Презентація результатів	10-15 хв
Підсумок та обговорення	5-10 хв

Активність 2.1.1.

Мінілекція та обговорення: «Що означає доступність у професійній освіті?»

МЕТА

Допомогти учасникам усвідомити, що доступність стосується не лише фізичного середовища, а всіх компонентів освітнього процесу.

**ЧАС**

25–30 хвилин

ФОРМАТ РОБОТИ

Інтерактивна мінілекція з елементами рефлексії.

НЕОБХІДНІ МАТЕРІАЛИ

- ✓ презентація
- ✓ фліпчарт або дошка
- ✓ маркери

КОРОТКИЙ ЗМІСТ МІНІЛЕКЦІЇ

Доступність є одним із ключових принципів Конвенції ООН про права осіб з інвалідністю та передумовою реалізації права на освіту.

Доступність – це не лише наявність пандуса або ліфта. У професійній освіті вона охоплює:

- ✓ фізичне середовище;
- ✓ навчальні матеріали;
- ✓ інформацію та комунікацію;
- ✓ цифрові ресурси;
- ✓ виробниче навчання;
- ✓ практику;
- ✓ організацію освітнього процесу.

Навіть за наявності формального доступу до закладу освіти здобувачі можуть стикатися з бар'єрами:

- ✓ недоступністю укриттів;
- ✓ складною мовою матеріалів;
- ✓ відсутністю альтернативних форматів;
- ✓ недоступними майстернями;
- ✓ негнучким розкладом;
- ✓ відсутністю підтримки під час практики.

Доступність означає створення умов, за яких людина може користуватися освітніми послугами безпечно, самостійно та нарівні з іншими.

ПИТАННЯ ДЛЯ ОБГОВОРЕННЯ

1. Які бар'єри доступності найчастіше виникають у закладах професійної освіти?
2. Чому доступність не можна зводити лише до архітектурних рішень?
3. Які елементи освітнього процесу можуть залишатися недоступними навіть у фізично доступному закладі?
4. Які зміни можна впровадити вже зараз без значних фінансових витрат?

Активність 2.1.2.

Практична вправа «Перевірка доступності»

МЕТА

Допомогти учасникам навчитися аналізувати освітнє середовище з позиції доступності.

ЧАС

20–25 хвилин

ФОРМАТ РОБОТИ

Робота в малих групах.

НЕОБХІДНІ МАТЕРІАЛИ

- ✓ фото або опис локацій закладу освіти
- ✓ фліпчарт
- ✓ маркери

ХІД ВПРАВИ

Кожна група отримує опис або фото певної локації:

- ✓ майстерня;
- ✓ комп'ютерний клас;
- ✓ їдальня;
- ✓ укриття;
- ✓ гуртожиток;
- ✓ приймальня комісія тощо.

ЗАВДАННЯ ДЛЯ ГРУП

1. Визначити можливі бар'єри доступності.
2. Скласти 5–6 запитань для перевірки доступності локації.
3. Запропонувати зміни, які зроблять середовище більш доступним.

ПІДСУМКОВИЙ МЕСЕДЖ

Доступність – це не окремий елемент, а характеристика всього освітнього процесу та середовища.

Тема 2.2.

Універсальний дизайн в освіті: навчання для всіх

МЕТА

Сформувати в учасників розуміння принципів універсального дизайну та їхнього практичного застосування у професійній освіті.

**ФОРМАТ РОБОТИ**

Мінілекція та обговорення, робота в малих групах, аналіз кейсів.

СТРУКТУРА ТЕМИ

Етап	Час
Активність 2.2.1. Мінілекція та обговорення: «Універсальний дизайн: чому це важливо для професійної освіти?»	25-30 хв
Активність 2.2.2. Практична вправа «Сім принципів універсального дизайну»	20-25 хв
Презентація результатів	10-15 хв
Підсумок та обговорення	5-10 хв

Активність 2.2.1.**Мінілекція та обговорення: «Універсальний дизайн: чому це важливо для професійної освіти?»****МЕТА**

Допомогти учасникам зрозуміти концепцію універсального дизайну та її значення для створення інклюзивного освітнього середовища у професійній освіті.

ЧАС

25–30 хвилин

ФОРМАТ РОБОТИ

Інтерактивна мінілекція з елементами обговорення.

НЕОБХІДНІ МАТЕРІАЛИ

- ✓ презентація
- ✓ фліпчарт або дошка
- ✓ маркери

КОРОТКИЙ ЗМІСТ МІНІЛЕКЦІЇ

Концепція універсального дизайну виникла в архітектурі та була спрямована на створення середовища, яким можуть користуватися всі люди без потреби у спеціальній адаптації.

Сьогодні принципи універсального дизайну широко застосовуються в освіті, оскільки допомагають враховувати різноманіття потреб здобувачів освіти.

Універсальний дизайн у сфері освіти передбачає:

- ✓ гнучкість освітнього процесу;
- ✓ різні способи подання інформації;
- ✓ різні способи участі та виконання завдань;
- ✓ створення середовища, зручного для всіх здобувачів освіти;
- ✓ зменшення потреби у подальших індивідуальних адаптаціях.

Універсальний дизайн не означає створення «однакового» навчання для всіх. Навпаки, він передбачає врахування людського різноманіття та створення різних шляхів досягнення результату.

Принципи універсального дизайну можуть застосовуватись:

- ✓ під час планування занять;
- ✓ у майстернях та лабораторіях;
- ✓ у цифровому навчанні;
- ✓ при створенні навчальних матеріалів;
- ✓ під час організації виробничого навчання та практики.

Наприклад:

- використання тексту, відео та схем одночасно;
- можливість виконання завдання у різних форматах;
- чітка структура інструкцій;
- використання візуальних позначок та піктограм;
- можливість регулювання обладнання або робочого місця.

Універсальний дизайн є вигідним не лише для людей з інвалідністю. Він покращує освітній процес для всіх здобувачів освіти.

ПИТАННЯ ДЛЯ ОБГОВОРЕННЯ

1. Чому універсальний дизайн називають підходом «для всіх»?
2. Які елементи універсального дизайну вже можуть бути присутні у вашому закладі?
3. Як універсальний дизайн може впливати на якість навчання?
4. Які принципи універсального дизайну можуть бути найбільш актуальними для професійної освіти?
5. Чому універсальний дизайн часто є більш ефективним, ніж подальші адаптації?

Активність 2.2.2.

Практична вправа «7 принципів універсального дизайну»

МЕТА

Допомогти учасникам навчитися застосовувати принципи універсального дизайну до реальних ситуацій у професійній освіті.

ЧАС

20–25 хвилин

ФОРМАТ РОБОТИ

Робота в малих групах із подальшим обговоренням.

НЕОБХІДНІ МАТЕРІАЛИ

- ✓ картки з принципами універсального дизайну



- ✓ фліпчарт
- ✓ маркери

ХІД ВПРАВИ

Тренер об'єднує учасників у 5–7 груп. Кожна група отримує один із принципів універсального дизайну.

Наприклад:

- рівноправне використання;
- гнучкість у користуванні;
- просте та зрозуміле використання;
- доступність інформації;
- припустимість помилок;
- низький рівень фізичних зусиль;
- достатній простір та розмір.

ЗАВДАННЯ ДЛЯ ГРУП

1. Обговорити зміст принципу.
2. Навести приклад його застосування у професійній освіті.
3. Запропонувати конкретне рішення для однієї професії або навчальної майстерні.

Наприклад:

- кухар;
- перукар;
- електрик;
- зварювальник;
- оператор комп'ютерного набору тощо.

Після завершення роботи кожна група коротко презентує результати.

ПІДСУМКОВИЙ МЕСЕДЖ

Універсальний дизайн – це не окреме рішення для окремих людей, а підхід до організації освітнього середовища, який враховує різноманіття потреб усіх здобувачів освіти.

Тема 2.3.

Розумне пристосування: індивідуальна підтримка участі

МЕТА

Сформувані в учасників розуміння розумного пристосування як інструменту забезпечення рівної участі здобувачів освіти з різними потребами у професійному навчанні.

ФОРМАТ РОБОТИ

Інтерактивна мінілекція, аналіз кейсів, робота в малих групах.

СТРУКТУРА ТЕМИ

Етап	Час
Активність 2.3.1. Мінілекція та обговорення: «Що таке розумне пристосування»	20-25 хв
Активність 2.3.2. Практична вправа «Універсальний дизайн чи розумне пристосування?»	20-25 хв
Презентація результатів	10-15 хв
Підсумок та обговорення	5-10 хв

Активність 2.3.1.

Мінілекція та обговорення: «Що таке розумне пристосування?»

МЕТА

Допомогти учасникам зрозуміти сутність розумного пристосування та його роль у забезпеченні права на освіту.

ЧАС

20–25 хвилин

ФОРМАТ РОБОТИ

Інтерактивна мінілекція з елементами рефлексії.

НЕОБХІДНІ МАТЕРІАЛИ

- ☒ презентація
- ☒ фліпчарт або дошка
- ☒ маркери

КОРОТКИЙ ЗМІСТ МІНІЛЕКЦІЇ

Розумне пристосування – це необхідні модифікації або адаптації, які допомагають конкретній людині брати участь у навчанні або інших сферах життя нарівні з іншими.

Розумне пристосування застосовується тоді, коли загальної доступності або універсального дизайну недостатньо для забезпечення участі людини.

Відповідно до Конвенції ООН про права осіб з інвалідністю та Закону України «Про освіту», відмова у розумному пристосуванні може розглядатися як дискримінація.

Розумне пристосування завжди:

- ☒ індивідуальне;
- ☒ залежить від конкретної ситуації;
- ☒ враховує потреби людини;
- ☒ не змінює сутність освітньої програми чи професії.

Приклади розумного пристосування у професійній освіті:

- ☒ надання додаткового часу на виконання завдань;

- ✓ зміна розташування аудиторії;
- ✓ використання альтернативних форматів матеріалів;
- ✓ забезпечення перекладу жестовою мовою;
- ✓ використання допоміжних технологій;
- ✓ підтримка під час виробничої практики;
- ✓ адаптація способу комунікації.

Важливо розрізняти:

- ✓ універсальний дизайн – рішення для всіх;
- ✓ розумне пристосування – індивідуальне рішення для конкретної людини.

ПИТАННЯ ДЛЯ ОБГОВОРЕННЯ

1. Чому універсального дизайну іноді недостатньо?
2. Які приклади розумного пристосування вже використовуються у ваших закладах?
3. Чому розумне пристосування не означає «спрощення» навчання?
4. Які труднощі можуть виникати під час впровадження розумного пристосування?
5. Як знайти баланс між індивідуальною підтримкою та вимогами професійної освіти?

Активність 2.3.2.

Практична вправа «Універсальний дизайн чи розумне пристосування?»

МЕТА

Допомогти учасникам навчитися розрізняти універсальний дизайн та розумне пристосування у практичних ситуаціях.

ЧАС

20–25 хвилин

ФОРМАТ РОБОТИ

Робота в малих групах із подальшим обговоренням.

НЕОБХІДНІ МАТЕРІАЛИ

- ✓ картки з кейсами
- ✓ фліпчарт
- ✓ маркери

ХІД ВПРАВИ

Тренер пропонує кейс:

«Студент з порушенням моторики рук навчається за професією електрика».

Учасники об'єднуються у 4 групи.

ЗАВДАННЯ ДЛЯ ГРУП

Дві групи мають запропонувати рішення через універсальний дизайн: які зміни, які будуть корисними для всіх здобувачів освіти?

Наприклад:

- більші кнопки;
- зрозуміле маркування обладнання;
- відеоінструкції;
- регульовані робочі поверхні.

Дві інші групи мають запропонувати рішення через розумне пристосування: яка індивідуальна підтримка потрібна саме для цього здобувача освіти?

Наприклад:

- спеціальний тримач для інструментів;
- додатковий час;
- індивідуальний супровід під час практики.

Після завершення роботи групи презентують результати та обговорюють:

- ✓ які рішення є універсальними;
- ✓ які – індивідуальними;
- ✓ які рішення можуть працювати довгостроково.

ПІДСУМКОВИЙ МЕСЕДЖ

Розумне пристосування допомагає усунути конкретні бар'єри участі для окремої людини та доповнює загальні підходи доступності й універсального дизайну.

Корисні ресурси до модуля

1. Закон України «Про освіту». <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2145-19#Text>
2. Конвенція про права осіб з інвалідністю (статті 9, 24). https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_g71#Text
3. Національна стратегія із створення безбар'єрного простору в Україні на період до 2030 року. <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/366-2021-%D1%80#Text>
4. Довідник безбар'єрності. <https://bf.in.ua>
5. Альбом безбар'єрних рішень. <https://mindev.gov.ua/>
6. ДБН В.2.2-40:2018 «Інклюзивність будівель і споруд. Основні положення». <https://e-construction.gov.ua>



Тренінговий модуль 3.

Інклюзивна політика та нормативна рамка інклюзивної освіти

Модуль присвячений міжнародним та національним підходам до розвитку інклюзивної освіти. Учасники ознайомлюються з основними міжнародними документами, законодавством України, державними стратегіями у сфері інклюзії та безбар'єрності, а також із ключовими поняттями організації інклюзивного навчання у закладах професійної освіти (ЗПО). Особлива увага приділяється ролі ЗПО у реалізації права на освіту та створенні доступного освітнього середовища.

Тема 3.1.

Міжнародні принципи інклюзії: від права до освітньої практики

МЕТА

Осмислити ключові міжнародні принципи інклюзії та їх значення для організації інклюзивного навчання у закладах професійної освіти

ФОРМАТ РОБОТИ

Інтерактивна мінілекція, робота в малих групах, обговорення

СТРУКТУРА ТЕМИ

Етап	Час
Активність 3.1.1. Мінілекція та обговорення: «Ключові міжнародні принципи інклюзії»	15-20 хв
Активність 3.1.2. Практична вправа «Від декларації до дій»	25-30 хв
Підсумок і рефлексія	10 хв

Активність 3.1.1.

Мінілекція та обговорення: «Ключові міжнародні принципи інклюзії»

МЕТА

Ознайомити учасників із міжнародними принципами інклюзії та їхнім значенням для професійної освіти.

ЧАС

15–20 хвилин

ФОРМАТ РОБОТИ

Інтерактивна мінілекція

НЕОБХІДНІ МАТЕРІАЛИ

- ✓ презентація
- ✓ фліпчарт, маркери

КОРОТКИЙ ЗМІСТ МІНІЛЕКЦІЇ

Інклюзія – це насамперед забезпечення прав людини на активну та повноцінну участь у житті суспільства в усіх його сферах: освіті, працевлаштуванні, культурному житті, громадській діяльності, отриманні послуг та доступі до інформації. Сучасне розуміння інклюзії базується на принципі рівності прав і можливостей та визнанні цінності людського різноманіття.

Після Другої світової війни міжнародна спільнота розпочала формування системи міжнародних стандартів у сфері прав людини. Загальна декларація прав людини ООН (1948) стала першим міжнародним документом, який закріпив базові права і свободи кожної людини незалежно від її особливостей чи статусу. Саме цей документ заклав основу для подальшого розвитку міжнародних підходів до забезпечення рівного доступу до освіти та участі у житті суспільства.

У подальшому міжнародні документи почали більш чітко визначати права осіб з інвалідністю та дітей з інвалідністю, у тому числі право на освіту без дискримінації та право навчатися разом з іншими людьми у доступному середовищі.

Важливими міжнародними документами у сфері інклюзивної освіти стали:

- ✓ Конвенція ООН про права дитини (1989);
- ✓ Саламанкська декларація та Рамки дій щодо освіти осіб з особливими потребами (1994);
- ✓ Конвенція ООН про права осіб з інвалідністю (зокрема стаття 24 та Загальний коментар №4);
- ✓ Інчхонська декларація / Освіта 2030 (ЮНЕСКО).

Ці документи поступово змінили підходи до розуміння інвалідності та освіти. Якщо раніше основна увага приділялася «пристосуванню людини до системи», то сучасний підхід передбачає зміну самого середовища, усунення бар'єрів та створення умов для участі всіх людей.

Особливе значення для розвитку інклюзивної освіти має Конвенція ООН про права осіб з інвалідністю, яка визначає інклюзивну освіту не як форму «допомоги», а як реалізацію права людини на освіту нарівні з іншими.

Україна як незалежна демократична держава після 1991 року взяла курс на розвиток системи захисту прав людини та поступове впровадження міжнародних стандартів у національне законодавство і практику. Ратифікація міжнародних документів стала важливим орієнтиром для формування державної політики у сфері освіти, безбар'єрності та забезпечення прав осіб з інвалідністю.

**КЛЮЧОВІ МІЖНАРОДНІ ОРІЄНТИРИ**

- ✓ права людини та рівний доступ;
- ✓ освіта для всіх;
- ✓ інклюзія як процес;
- ✓ підтримка замість сегрегації;
- ✓ універсальний дизайн;
- ✓ перехід від медичної до соціальної моделі.

ОСНОВНІ ПРИНЦИПИ

- ✓ право на освіту без дискримінації;
- ✓ навчання у загальному освітньому середовищі;
- ✓ підтримка без ізоляції;
- ✓ гнучкі освітні траєкторії;
- ✓ інклюзія як відповідальність системи;
- ✓ зв'язок освіти, зайнятості та участі у житті суспільства.

КОРОТКІ ЗАПИТАННЯ ДЛЯ ОБГОВОРЕННЯ

- ✓ Які з цих принципів уже реалізуються у вашому закладі?
- ✓ Які принципи є найбільш складними для реалізації?
- ✓ Що найчастіше залишається лише «на рівні декларацій»?

Активність 3.1.2.**Практична вправа «Від декларації до дій»****МЕТА**

Допомогти учасникам співвіднести міжнародні принципи інклюзії з практикою власного закладу освіти.

ЧАС

25–30 хвилин

ФОРМАТ РОБОТИ

Робота в малих групах із подальшим обговоренням.

НЕОБХІДНІ МАТЕРІАЛИ

- ✓ картки з описом представлених міжнародних принципів
- ✓ аркуші паперу для представлення результатів груп

ХІД ВПРАВИ

Тренер об'єднує учасників у 4–6 груп. Кожна група отримує один міжнародний принцип інклюзії.

**ПРИКЛАДИ ПРИНЦИПІВ:**

- 1) Право на освіту без дискримінації.
- 2) Освіта у загальній системі та за місцем проживання.
- 3) Підтримка замість сегрегації.
- 4) Інклюзія як системний і безперервний процес.
- 5) Гнучкі освітні траєкторії та навчання протягом життя.
- 6) Перехід від освіти до зайнятості та соціальної інтеграції.

ЗАВДАННЯ ДЛЯ ГРУП**1. «Перекласти» принцип «мовою вашого закладу»:**

Завершити речення: «У нашому закладі це означає, що...»

2. Визначити:

- 2 практики, які вже існують;
- 2 зміни, які необхідно здійснити.

3. Обрати один пріоритетний крок:

Що можна реально змінити або розпочати вже протягом цього року?

4. Представити результати:

Кожна група коротко презентує результати роботи.

5. Узагальнення тренера:

- міжнародні принципи мають практичне значення;
- інклюзія реалізується через щоденні управлінські та педагогічні рішення;
- навіть невеликі системні зміни можуть суттєво впливати на доступність освіти.

ПИТАННЯ ДЛЯ ОБГОВОРЕННЯ

- ✓ Що було для вас найбільш важливим або новим?
- ✓ Який міжнародний принцип є найбільш актуальним для вашого закладу?
- ✓ Які зміни є найбільш реалістичними вже зараз?
- ✓ Що може стати першим кроком до більш інклюзивного середовища?

КЛЮЧОВІ ВИСНОВКИ

- ✓ Інклюзія є правом людини та відповідальністю всієї системи освіти.
- ✓ Міжнародні документи визначають принципи та орієнтири розвитку інклюзії.
- ✓ Інклюзивне навчання передбачає не «пристосування» людини до системи, а розвиток доступного та гнучкого освітнього середовища.
- ✓ Професійна освіта має забезпечувати не лише доступ до навчання, а й можливість повноцінної участі у суспільному житті та зайнятості.



Тема 3.2.

Інклюзія в Україні: від міжнародних зобов'язань до державної політики

МЕТА

Ознайомити учасників із ключовими нормативними документами та державними стратегіями у сфері інклюзивної освіти й безбар'єрності та допомогти співвіднести їх із практикою закладів професійної освіти.

ФОРМАТ РОБОТИ

Інтерактивна мінілекція, робота в малих групах та обговорення.

ЧАС

60–75 хвилин

СТРУКТУРА ТЕМИ

Етап	Час
Активність 3.2.1. Мінілекція та обговорення: «Інклюзія в Україні: державна політика та сучасні пріоритети»	30-35 хв
Активність 3.2.2. Практична вправа «Як державні стратегії проявляються у вашому закладі?»	15-20 хв
Представлення результатів	25-30 хв
Підсумок і рефлексія	10 хв

Активність 3.2.1.

Мінілекція та обговорення: «Інклюзія в Україні: державна політика та сучасні пріоритети»

МЕТА

Сформуванню розуміння розвитку інклюзивної освіти в Україні, ключових нормативних документів та ролі державних стратегій у розвитку інклюзії та безбар'єрності.

ЧАС

30-35 хвилин

ФОРМАТ РОБОТИ

Мінілекція з елементами обговорення.

КОРОТКИЙ ЗМІСТ МІНІЛЕКЦІЇ

1. Розвиток інклюзії в Україні

- ✓ становлення незалежної країни та вибір демократичного курсу у 1991р.
- ✓ рух громадських організацій, насамперед батьків дітей з інвалідністю, щодо права навчатися у закладах системи загальної (не спеціальної) освіти;
- ✓ ратифікація Конвенції ООН про права осіб з інвалідністю у 2010 р.;

- ✓ розвиток інклюзивної освіти, зокрема як складової реформи «Нова українська школа (НУШ)»;
- ✓ створення мережі інклюзивно-ресурсних центрів (ІРЦ);
- ✓ розвиток інклюзивного навчання у закладах професійної освіти;
- ✓ вплив війни на систему підтримки та доступ до освіти.

2. Нормативна база та ключові поняття

- ✓ Закон України «Про освіту»;
- ✓ Закон України «Про професійну освіту»;
- ✓ Порядок організації інклюзивного навчання у закладах професійної (професійно-технічної) освіти;
- ✓ особливі освітні потреби;
- ✓ індивідуальна програма розвитку (ІПР) та індивідуальний навчальний план (ІНП);
- ✓ адаптації та модифікації;
- ✓ команда психолого-педагогічного супроводу;
- ✓ роль асистентів викладача, майстра виробничого навчання, здобувача.

3. Державні стратегії як рамка розвитку інклюзії та безбар'єрності

3.1. Національна стратегія розвитку інклюзивного навчання

Основні акценти:

- ✓ рівний доступ до освіти;
- ✓ системна підтримка;
- ✓ підготовка педагогічних працівників;
- ✓ міжвідомча взаємодія;
- ✓ розвиток інклюзивного середовища.

Що це означає для закладів професійної освіти

- ✓ інклюзія є відповідальністю всього закладу;
- ✓ підтримка має бути системною;
- ✓ заклади мають планувати розвиток доступності;
- ✓ педагогічні працівники потребують підтримки.

3.2. Національна стратегія зі створення безбар'єрного простору

Основні напрями безбар'єрності:

- ✓ фізична;
- ✓ інформаційна;
- ✓ цифрова;
- ✓ освітня;
- ✓ суспільна безбар'єрність.

Основні принципи

- ✓ людиноцентричність;
- ✓ універсальний дизайн;



- ✓ доступність;
- ✓ рівні можливості;
- ✓ участь людей з інвалідністю.

Що це означає для закладів професійної освіти

Безбар'єрність – це не лише фізичний доступ, а й:

- ✓ доступність інформації;
- ✓ гнучкість освітнього процесу;
- ✓ доступність цифрових ресурсів;
- ✓ зрозуміла комунікація;
- ✓ підтримка участі у житті закладу.

КОРОТКІ ЗАПИТАННЯ ДЛЯ ОБГОВОРЕННЯ

- ✓ Які зміни у сфері інклюзії ви найбільше помічаєте за останні роки?
- ✓ Які елементи безбар'єрності вже реалізуються у вашому закладі?
- ✓ Що залишається найбільшим викликом?
- ✓ Які положення державних стратегій є найбільш актуальними для професійної освіти?

Активність 3.2.2.

Практична вправа «Як державні стратегії проявляються у нашому закладі?»

МЕТА

Допомогти учасникам співвіднести державні стратегії та принципи безбар'єрності з практикою власного закладу освіти.

ЧАС

25–30 хвилин

ФОРМАТ РОБОТИ

Робота в малих групах із подальшим обговоренням.

ХІД ВПРАВИ

1. Тренер об'єднує учасників у групи.
2. Кожна група аналізує свій заклад освіти через призму державних стратегій.
3. По завершенню обговорення представляє результати.

ЗАВДАННЯ ДЛЯ ГРУП

1. **Визначте:**
Які елементи безбар'єрності вже реалізуються у вашому закладі?
2. **Проаналізуйте:**
Які бар'єри залишаються?
 - ✓ фізичні;

- ✓ інформаційні;
- ✓ цифрові;
- ✓ організаційні;
- ✓ комунікаційні.

3. **Оберіть:**

Які 2–3 зміни є найбільш реалістичними протягом наступного року?

4. **Обговоріть:**

Що потребує:

- ✓ ресурсів;
- ✓ управлінських рішень;
- ✓ підготовки педагогів;
- ✓ міжвідомчої взаємодії?

5. **Презентація результатів**

Кожна група коротко презентує:

- ✓ сильні сторони;
- ✓ основні бар'єри;
- ✓ один пріоритетний крок.

ПІДСУМОК ТРЕНЕРА

- ✓ Інклюзія та безбар'єрність є частиною державної політики України.
- ✓ Безбар'єрність – це не лише фізична доступність.
- ✓ Інклюзивне середовище формується через системні зміни.
- ✓ Навіть невеликі кроки можуть суттєво впливати на доступність освіти та участь здобувачів освіти.

Корисні ресурси до модуля

1. Конвенція про права осіб з інвалідністю. https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_g71#Text
2. Закон України «Про освіту». <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2145-19#Text>
3. Закон України «Про професійну освіту». <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/103/98-%D0%B2%D1%80#Text>
4. Порядок організації інклюзивного навчання у закладах професійної (професійно-технічної) освіти. <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/636-2019-%D0%BF#Text>
5. Національна стратегія розвитку інклюзивного навчання на період до 2029 року. <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/527-2024-%D1%80#Text>
6. Національна стратегія із створення безбар'єрного простору в Україні на період до 2030 року. <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/366-2021-%D1%80#Text>

Тренінговий модуль 4.

Виявлення потреб та планування підтримки

Модуль присвячений питанням виявлення освітніх потреб здобувачів освіти та планування підтримки в умовах професійної освіти. У центрі уваги – перехід від формального підходу, заснованого переважно на медичних висновках або категоріях, до розуміння потреб конкретної людини, її сильних сторін, ресурсів та бар'єрів участі.

У модулі розглядається роль Міжнародної класифікації функціонування (МКФ) як сучасного підходу до аналізу функціонування людини та взаємодії із середовищем. Особлива увага приділяється міжвідомчій взаємодії, організації доступного та недискримінаційного вступу до закладів професійної освіти, а також використанню інструментів планування підтримки здобувачів освіти.

Практичні вправи модуля орієнтовані на аналіз реальних кейсів, виявлення бар'єрів участі, визначення ресурсів підтримки та планування адаптацій освітнього процесу. Модуль допомагає сформувати системне бачення підтримки здобувача освіти як спільної відповідальності закладу освіти, фахівців, партнерських служб та громади.

Тема 4.1.

Міжнародна класифікація функціонування (МКФ) та міжвідомча взаємодія в професійній освіті

МЕТА

Поглибити розуміння МКФ та її ролі у професійній освіті, навчити учасників аналізувати потреби здобувачів освіти через призму функціонування, а не діагнозу, та визначати роль міжвідомчої взаємодії у забезпеченні підтримки.

ФОРМАТ РОБОТИ

Інтерактивна мінілекція, робота в малих групах, аналіз кейсів, презентація результатів та рефлексія.

СТРУКТУРА ТЕМИ

Етап	Час
Активність 4.1.1. Мінілекція та обговорення «МКФ та сучасне розуміння функціонування»	20-25 хв
Активність 4.1.2. Практична вправа «МКФ-орієнтований аналіз»	40-50 хв
Підсумок і рефлексія	10-15 хв

Активність 4.1.1.

Мінілекція та обговорення: «МКФ та сучасне розуміння функціонування»

МЕТА

Сформувати розуміння МКФ як біо-психо-соціальної моделі та показати її значення для організації інклюзивного навчання й міжвідомчої взаємодії.

ЧАС

20–25 хвилин

ФОРМАТ РОБОТИ

Інтерактивна мінілекція та обговорення.

НЕОБХІДНІ МАТЕРІАЛИ

- ✓ презентація
- ✓ фліпчарт, маркери

КОРОТКИЙ ЗМІСТ МІНІЛЕКЦІЇ

МКФ: від медичної до біо-психо-соціальної моделі

Тренер коротко нагадує основні моделі розуміння інвалідності:

- ✓ благодійну;
- ✓ медичну;
- ✓ соціальну;
- ✓ біо-психо-соціальну модель.

Окрема увага приділяється тому, що МКФ:

- ✓ не зводить ситуацію людини лише до діагнозу;
- ✓ аналізує взаємодію людини та середовища;
- ✓ фокусується на участі у житті, навчанні та професійній діяльності.

ОСНОВНІ КОМПОНЕНТИ МКФ

Функції та структури організму

Особливості фізичного, сенсорного, когнітивного або психоемоційного функціонування.

Активність

Здатність людини виконувати певні дії або завдання.

Участь

Можливість бути включеним у навчання, професійну діяльність та життя громади.

БАР'ЄРИ ТА ФАКТОРИ СЕРЕДОВИЩА

Фізичні, організаційні, комунікаційні та соціальні умови, які можуть:

- ✓ підтримувати участь;
- ✓ або створювати обмеження.

ОСОБИСТІСНІ ФАКТОРИ

На відміну від медичної та соціальної моделей, МКФ також враховує особистісні фактори:

- ✓ вік;
- ✓ гендер;
- ✓ соціальний досвід;
- ✓ життєві обставини;
- ✓ мотивацію;
- ✓ соціально-економічний контекст;
- ✓ попередній освітній досвід.

КЛЮЧОВА ІДЕЯ МКФ

Люди з однаковим медичним діагнозом можуть мати абсолютно різний рівень участі у навчанні та житті залежно від:

- ✓ середовища;
- ✓ підтримки;
- ✓ доступності;
- ✓ організації процесу;
- ✓ ставлення оточення.

ЗНАЧЕННЯ МКФ ДЛЯ ПРОФЕСІЙНОЇ ОСВІТИ

МКФ допомагає:

- ✓ аналізувати не «категорію» здобувача, а його освітні потреби;
- ✓ бачити сильні сторони та ресурси;
- ✓ планувати адаптації;
- ✓ визначати бар'єри участі;
- ✓ розуміти, коли потрібна міжвідомча взаємодія.

КОРОТКІ ЗАПИТАННЯ ДЛЯ ОБГОВОРЕННЯ

- ✓ Чим МКФ відрізняється від медичного підходу?
- ✓ Чому двоє людей з однаковим діагнозом можуть мати різний досвід навчання?
- ✓ Які бар'єри найчастіше створює саме освітнє середовище?
- ✓ Що в межах підтримки може зробити сам заклад освіти, а що потребує партнерства з іншими службами?

Активність 4.1.2.

Практична вправа «МКФ-орієнтований аналіз кейсів»

МЕТА

Навчити учасників аналізувати освітні ситуації через призму функціонування, бар'єрів та ресурсів середовища, а також визначати потребу у міжвідомчій взаємодії.

ЧАС

40–50 хвилин

ФОРМАТ РОБОТИ

Робота в малих групах із подальшою презентацією та обговоренням.

НЕОБХІДНІ МАТЕРІАЛИ

Кейси

ХІД ВПРАВИ

Тренер об'єднує учасників у 5–6 груп. Кожна група отримує один кейс для аналізу.

Можливі кейси:

- ✓ Ірина – труднощі читання, письма та математичних операцій у професійному навчанні;
- ✓ Максим – потреби без формального статусу інвалідності чи ООП;
- ✓ Олена – перекваліфікація дорослої людини з порушенням слуху;
- ✓ Сергій – ветеран з ампутацією нижньої кінцівки у професійному навчанні.
- ✓ Назар – випускник спеціального закладу освіти для учнів з інтелектуальними порушеннями розвитку.
- ✓ Андрій – ветеран, після демобілізації вступив до закладу професійної освіти для здобуття нової цивільної професії, має інвалідність III групи, пов'язану з наслідками бойових дій, а також прояви посттравматичного стресового розладу (ПТСР).

ЗАВДАННЯ ДЛЯ ГРУП

1. Визначте ключові бар'єри участі

Що найбільше ускладнює участь здобувача у професійному навчанні?

- ✓ функціонування;
- ✓ організація освітнього процесу;
- ✓ комунікація;
- ✓ середовище;
- ✓ процедури;
- ✓ координація підтримки;
- ✓ інше.

2. Визначте сильні сторони та ресурси

Які особливості, навички або ресурси можуть підтримати навчання здобувача?

3. Проаналізуйте середовище

У яких аспектах освітнього середовища бар'єри проявляються найбільш суттєво?

- ☒ під час занять;
- ☒ під час практики;
- ☒ у взаємодії з педагогами;
- ☒ у доступі до інформації;
- ☒ у плануванні адаптацій;
- ☒ у процедурах закладу;
- ☒ у матеріальному середовищі.

4. Запропонуйте одну пріоритетну зміну

Яка одна зміна може найбільше покращити участь здобувача у навчанні? Чому саме вона є пріоритетною?

5. Визначте потребу у міжвідомчій взаємодії

Хто може бути залучений до підтримки?

- ☒ ІРЦ;
- ☒ соціальні служби;
- ☒ служби зайнятості;
- ☒ медичні фахівці;
- ☒ психологічна підтримка;
- ☒ роботодавці;
- ☒ громадські організації;
- ☒ інші партнери.

ПРЕЗЕНТАЦІЯ РЕЗУЛЬТАТІВ

Кожна група коротко презентує:

- ☒ ключові бар'єри;
- ☒ сильні сторони;
- ☒ запропоновану зміну;
- ☒ можливі напрями міжвідомчої взаємодії.

Тренер узагальнює:

- ☒ труднощі часто виникають через взаємодію людини та середовища;
- ☒ підтримка не повинна залежати лише від діагнозу або статусу;
- ☒ МКФ допомагає бачити не лише обмеження, а й ресурси;
- ☒ інклюзія потребує координації між різними системами підтримки.

**ПИТАННЯ ДЛЯ ОБГОВОРЕННЯ**

- ✓ Що було для вас найбільш несподіваним під час аналізу кейсів?
- ✓ Чи змінився ваш погляд на поняття «особливі потреби»?
- ✓ Які бар'єри найчастіше створює сама система?
- ✓ Що може змінити заклад освіти вже зараз?
- ✓ У яких ситуаціях міжвідомча взаємодія є критично важливою?

КЛЮЧОВІ ВИСНОВКИ

- ✓ МКФ розглядає інвалідність через взаємодію людини та середовища.
- ✓ Участь у навчанні залежить не лише від особливостей функціонування, а й від організації освітнього процесу.
- ✓ Освітнє середовище може як створювати бар'єри, так і бути ресурсом підтримки.
- ✓ Ефективна підтримка часто потребує міжвідомчої взаємодії та координації.

Тема 4.2.

Вступ без бар'єрів: організація доступного та недискримінаційного вступу до закладів професійної освіти

МЕТА

Сформувані у педагогічних та управлінських працівників закладів професійної освіти цілісне розуміння ролі закладу освіти у забезпеченні доступного, безпечного та недискримінаційного вступу здобувачів освіти з особливими освітніми потребами, у тому числі осіб з інвалідністю та ветеранів.

ЧАС

75–90 хвилин

ФОРМАТ РОБОТИ

Інтерактивна мінілекція, робота в малих групах, аналіз кейсів, презентація результатів та обговорення.

СТРУКТУРА ТЕМИ

Етап	Час
Активність 4.2.1. Мінілекція та обговорення: «Вступ без бар'єрів: відкриваємо двері закладу освіти для кожного»	20-25 хв
Активність 4.2.2. Практична вправа «Маршрут вступника: вступ без бар'єрів»	40-45 хв
Підсумок і рефлексія	10-15 хв



Активність 4.2.1.

Мінілекція та обговорення: «Вступ без бар'єрів: відкриваємо двері закладу освіти для кожного»

МЕТА

Сформуванати розуміння вступної кампанії як частини інклюзивного та безбар'єрного освітнього середовища.

ЧАС

20–25 хвилин

ФОРМАТ РОБОТИ

Інтерактивна мінілекція з елементами обговорення.

НЕОБХІДНІ МАТЕРІАЛИ

- ✓ презентація
- ✓ фліпчарт, маркери

КОРОТКИЙ ЗМІСТ МІНІЛЕКЦІЇ

Вступна кампанія як перший досвід взаємодії із закладом освіти

Для вступника етап вступу часто супроводжується невизначеністю та тривогою. Для людини з інвалідністю, особи з ООП або ветерана ці переживання можуть посилюватися через:

- ✓ недоступність інформації;
- ✓ страх дискримінації;
- ✓ невпевненість щодо ставлення працівників;
- ✓ бар'єри фізичного або комунікаційного середовища.

Головна ідея:

вступ без бар'єрів починається задовго до подання документів – із доступної інформації, коректної комунікації та готовності закладу до підтримки вступника.

1. Інформаційна доступність

- ✓ доступність сайту та інформаційних ресурсів;
- ✓ проста й зрозуміла мова;
- ✓ різні формати подання інформації;
- ✓ контакти відповідальної особи;
- ✓ роль первинної комунікації.

2. Консультація як підтримка, а не «медичний відбір»

Під час консультації важливо:

- ✓ з'ясовувати професійні інтереси вступника;
- ✓ визначати потреби у підтримці;

- ✓ уникати оцінювання людини через діагноз;
- ✓ використовувати коректну термінологію та етичну комунікацію.

3. Документи як інструмент підтримки

Висновок ІРЦ, ІПР або інші документи:

- ✓ не є підставою для відмови;
- ✓ використовуються для планування підтримки;
- ✓ мають конфіденційний характер;
- ✓ повинні аналізуватися лише в межах повноважень відповідальних осіб.

4. Розумне пристосування та організаційна гнучкість

Багато адаптацій:

- ✓ не потребують фінансових витрат;
- ✓ базуються на організаційних рішеннях;
- ✓ можуть бути впроваджені одразу.

Наприклад:

- додатковий час;
- письмові інструкції;
- електронна подача документів;
- перенесення консультації на перший поверх;
- альтернативні формати співбесіди.

5. Нульова толерантність до дискримінації

Безбар'єрний вступ:

- ✓ не створює «пільгових» умов;
- ✓ забезпечує рівні можливості;
- ✓ дозволяє вступнику продемонструвати свої знання та професійні інтереси без додаткових бар'єрів.

КОРОТКІ ЗАПИТАННЯ ДЛЯ ОБГОВОРЕННЯ

- ✓ Які бар'єри можуть виникати ще до подання документів?
- ✓ Які елементи вступної кампанії у вашому закладі вже є доступними?
- ✓ Які комунікаційні помилки трапляються найчастіше?
- ✓ Які адаптації можна реалізувати без додаткового фінансування?

Активність 4.2.2.

Практична вправа «Маршрут вступника: вступ без бар'єрів»

МЕТА

Навчити учасників аналізувати вступну кампанію через призму безбар'єрності та планувати конкретні організаційні рішення для підтримки вступників з ООП, інвалідністю та ветеранів.

ЧАС

40–45 хвилин

ФОРМАТ РОБОТИ

Робота в малих групах із подальшою презентацією результатів.

НЕОБХІДНІ МАТЕРІАЛИ

- ✓ кейси з попередньої теми про МКФ
- ✓ аркуші паперу, маркери

ХІД ВПРАВИ

Кожна група продовжує працювати з кейсом із попередньої теми про МКФ та аналізує вступну кампанію через призму безбар'єрності, підтримки та доступності

ЗАВДАННЯ ДЛЯ ГРУП

Крок 1. Стартова точка вступника

Проаналізуйте:

- ✓ де вступник отримує інформацію про ЗПО;
- ✓ чи є інформація доступною та зрозумілою;
- ✓ чи передбачені контакти відповідальної особи;
- ✓ чи готовий персонал до коректної комунікації.

Крок 2. Консультація щодо вступу

Обговоріть:

- ✓ хто проводить консультацію;
- ✓ як визначаються потреби вступника;
- ✓ як уникнути дискримінаційних або патерналістських підходів;
- ✓ як підтримати професійне самовизначення вступника.

Крок 3. Документи та конфіденційність

Визначте:

- ✓ які документи можуть враховуватися;
- ✓ для чого вони використовуються;
- ✓ хто має доступ до інформації;
- ✓ як забезпечити конфіденційність;

- ✓ чи може відсутність документа бути підставою для відмови.

Крок 4. Адаптації під час вступу

Складіть перелік можливих адаптацій:

- ✓ додатковий час;
- ✓ електронна подача документів;
- ✓ супровід;
- ✓ альтернативні формати співбесіди;
- ✓ письмові інструкції;
- ✓ організаційні зміни простору;
- ✓ інші рішення відповідно до кейсу.

КІНЦЕВИЙ ПРОДУКТ РОБОТИ ГРУП

Алгоритм або дорожня карта вступу вступника з ООП / інвалідністю / ветерана до ЗПО.

ПРЕЗЕНТАЦІЯ РЕЗУЛЬТАТІВ

Кожна група коротко презентує:

- ✓ основні бар'єри;
- ✓ запропоновані адаптації;
- ✓ рішення щодо комунікації;
- ✓ механізми підтримки вступника.

Тренер узагальнює:

- ✓ більшість бар'єрів мають організаційний або комунікаційний характер;
- ✓ доступність – це не лише фізичне середовище;
- ✓ інклюзивний вступ потребує системного, але гнучкого підходу.

ПИТАННЯ ДЛЯ ОБГОВОРЕННЯ

- ✓ Де проходить межа між турботою та прихованою дискримінацією?
- ✓ Чи може заклад рекомендувати іншу професію? За яких умов?
- ✓ Як поєднати право вступника на конфіденційність із потребою організації підтримки?
- ✓ Які рішення заклад може реалізувати самостійно вже зараз?
- ✓ Що найбільше потребує змін у вашому закладі?

КЛЮЧОВІ ВИСНОВКИ

- ✓ Вступна кампанія є першим показником безбар'єрності закладу освіти.
- ✓ Інформаційна доступність та етична комунікація мають ключове значення.
- ✓ Документи повинні бути інструментом підтримки, а не бар'єром.
- ✓ Більшість адаптацій на етапі вступу потребують не фінансування, а організаційної гнучкості.
- ✓ Безбар'єрний вступ – це прояв поваги до гідності, прав та професійного вибору людини.



Тема 4.3.

Профіль здобувача: виявлення потреб та планування підтримки

МЕТА

Сформуванати у педагогічних працівників розуміння комплексного підходу до визначення потреб здобувачів освіти та організації підтримки у ЗПО.

ЧАС

75–90 хвилин

ФОРМАТ РОБОТИ

Інтерактивна мінілекція, робота в малих групах, аналіз кейсів, презентація результатів та обговорення.

СТРУКТУРА ТЕМИ

Етап	Час
Активність 4.3.1. Мінілекція та обговорення: «Профіль здобувача та планування підтримки»	20-25 хв
Активність 4.3.2. Практична вправа «Карта індивідуальних потреб»	40-45 хв
Підсумок та обговорення	10-15 хв

Активність 4.3.1.

Мінілекція «Профіль здобувача та планування підтримки»

МЕТА

Навчити учасників використовувати карту індивідуальних потреб для планування підтримки здобувача освіти.

ЧАС

20–25 хвилин

ФОРМАТ РОБОТИ

Інтерактивна мінілекція та обговорення.

НЕОБХІДНІ МАТЕРІАЛИ

- ✓ презентація
- ✓ фліпчарт, маркери

КОРОТКИЙ ЗМІСТ МІНІЛЕКЦІЇ

1. Перші тижні навчання як критичний етап адаптації

- ✓ нове середовище;
- ✓ нові правила;

- ✓ високий рівень тривожності;
- ✓ ризик перевантаження;
- ✓ труднощі адаптації.

2. Чому важливо бачити здобувача цілісно

- ✓ попередній досвід;
- ✓ сильні сторони;
- ✓ життєвий контекст;
- ✓ паралельна реабілітація;
- ✓ сімейні обставини;
- ✓ психоемоційний стан.

3. Карта індивідуальних потреб як інструмент підтримки

Карта допомагає:

- ✓ систематизувати інформацію;
- ✓ визначити потреби;
- ✓ прогнозувати ризики;
- ✓ планувати адаптації;
- ✓ координувати дії команди супроводу.

4. Чотири сфери аналізу потреб

- ✓ освітні;
- ✓ фізичні та сенсорні;
- ✓ психосоціальні;
- ✓ можливі труднощі адаптації та участі у навчанні.

5. Підтримка без додаткових фінансових витрат

- ✓ структура заняття;
- ✓ зрозумілі інструкції;
- ✓ додатковий час;
- ✓ візуальні опори;
- ✓ передбачуваність;
- ✓ доброзичлива комунікація.

6. Командна взаємодія

- ✓ викладач;
- ✓ майстер;
- ✓ психолог;
- ✓ адміністрація;
- ✓ інші фахівці.

**КОРОТКІ ЗАПИТАННЯ ДЛЯ ОБГОВОРЕННЯ**

- ✓ Які труднощі адаптації здобувачів найчастіше помітні у перші тижні навчання?
- ✓ Які потреби здобувачів найчастіше залишаються непоміченими?
- ✓ Які адаптації або рішення підтримки можна впровадити без додаткового фінансування?
- ✓ Що є найбільшим викликом для педагогів під час організації підтримки?

Активність 4.3.2.**Практична вправа «Карта індивідуальних потреб»****МЕТА**

Навчити учасників аналізувати потреби здобувача освіти комплексно та використовувати карту індивідуальних потреб як інструмент планування підтримки.

ЧАС

40–45 хвилин

ФОРМАТ РОБОТИ

Робота в малих групах із подальшою презентацією результатів.

НЕОБХІДНІ МАТЕРІАЛИ

- ✓ кейси із попередньої теми «МКФ-орієнтований аналіз»

ХІД ВПРАВИ

Кожна група отримує практичний кейс здобувача освіти (МКФ-орієнтований аналіз) та аналізує його потреби у перші тижні навчання.

ЗАВДАННЯ ДЛЯ ГРУП**1. Профіль здобувача**

Проаналізуйте:

- ✓ попередній освітній або професійний досвід;
- ✓ можливі труднощі адаптації;
- ✓ життєвий контекст;
- ✓ додаткові фактори, які можуть впливати на навчання.

2. Освітні потреби

Визначте:

- ✓ потреби у форматі подання інформації;
- ✓ потреби у додаткових поясненнях;
- ✓ потреби у структурованості;
- ✓ потребу в адаптації практичних занять.

3. Фізичні та сенсорні потреби

Проаналізуйте:

- ✓ бар'єри середовища;
- ✓ потреби у безпечному та комфортному просторі;
- ✓ потреби у доступних форматах матеріалів;
- ✓ сенсорні фактори.

4. Психосоціальні потреби

Обговоріть:

- ✓ рівень тривожності;
- ✓ труднощі взаємодії;
- ✓ потребу в наставництві;
- ✓ ризики стигматизації;
- ✓ потребу у психологічній підтримці.

5. Аналіз ризиків

Визначте:

- ✓ можливі ризики дезадаптації;
- ✓ «тривожні сигнали»;
- ✓ фактори ризику відрахування або перевантаження;
- ✓ превентивні кроки підтримки.

6. Кінцевий продукт роботи груп

Карта індивідуальних потреб здобувача освіти.

7. Презентація результатів

Кожна група коротко презентує:

- ✓ ключові потреби;
- ✓ ризики;
- ✓ адаптації;
- ✓ можливі рішення підтримки.

ПИТАННЯ ДЛЯ ОБГОВОРЕННЯ

- ✓ Які потреби найчастіше ігноруються у ЗПО?
- ✓ Які рішення не потребують додаткового фінансування?
- ✓ Що найскладніше у прогнозуванні ризиків?
- ✓ Як зробити карту індивідуальних потреб «живим» інструментом?
- ✓ Хто має бути залучений до її оновлення?

КЛЮЧОВІ ВИСНОВКИ

- ✓ Інклюзія починається з розуміння потреб конкретної людини.
- ✓ Освітнє середовище може як створювати бар'єри, так і бути ресурсом підтримки.
- ✓ Більшість ефективних адаптацій пов'язані з педагогічною гнучкістю.
- ✓ Раннє виявлення ризиків допомагає попередити дезадаптацію та відрахування.
- ✓ Підтримка здобувача потребує командної взаємодії

Корисні ресурси до модуля

1. Міжнародна класифікація функціонування, обмежень життєдіяльності та здоров'я (МКФ). <https://moz.gov.ua/uk/mkf>
2. Порядок організації інклюзивного навчання у закладах професійної (професійно-технічної) освіти. <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/636-2019-%D0%BF#Text>
3. Методичні рекомендації щодо запровадження безбар'єрності освітніх послуг у закладах дошкільної, загальної середньої, професійної (професійно-технічної) та вищої освіти (лист МОН України № 6/668-24 від 04.09.2024 року).
4. Довідник безбар'єрності. <https://bf.in.ua>
5. Національна Асамблея людей з інвалідністю України. Навчально-методичний посібник «Доступність та універсальний дизайн». <https://naiu.org.ua>
6. Положення про асистента для здобувачів освіти з особливими освітніми потребами *(додати після офіційного оприлюднення)*.

Тренінговий модуль 5.

Організація інклюзивного освітнього процесу

Модуль присвячений практичним аспектам організації інклюзивного освітнього процесу у закладах професійної освіти. У центрі уваги – створення умов, які забезпечують доступність професійного навчання, підтримку здобувачів освіти з особливими освітніми потребами, дотримання вимог безпеки та збереження професійних стандартів підготовки.

Модуль розкриває підходи до адаптації освітнього процесу та організації розумних пристосувань без зниження професійних вимог. Особлива увага приділяється принципу: «інший шлях до тієї самої компетентності», який передбачає зміну способу навчання або організації освітнього процесу без зміни кінцевого професійного результату.

Окремий фокус модуля – організація інклюзивної виробничої практики. Виробнича практика розглядається не як формальний етап освітньої програми, а як реальний досвід професійної діяльності, що потребує міжвідомчої взаємодії, співпраці із роботодавцями, наставництва та системного супроводу здобувача освіти.

У модулі також розглядаються питання професійної готовності до працевлаштування та підтримки переходу від навчання до роботи. Успішне працевлаштування випускника залежить не лише від рівня професійної підготовки, а й від сформованості соціальних компетентностей, доступності робочого середовища, наявності підтримки у перші місяці роботи та партнерської взаємодії між закладом освіти і роботодавцем.

Тема 5.1.

Забезпечення доступності освітнього процесу: адаптації та розумні пристосування

МЕТА

Сформувані у педагогічних та управлінських працівників ЗПО розуміння принципів адаптації освітнього процесу та «розумних пристосувань» для забезпечення доступності професійної освіти без зниження стандартів професійної підготовки.

ЧАС

75–90 хвилин

ФОРМАТ РОБОТИ

Інтерактивна мінілекція, робота в малих групах, аналіз кейсів, презентація результатів та обговорення.

СТРУКТУРА ТЕМИ

Етап	Час
Активність 5.1.1. Мінілекція та обговорення: «Розумні пристосування без зниження стандартів»	20-25 хв
Активність 5.1.2. Практична вправа «Інший шлях до тієї самої компетентності»	40-45 хв
Підсумок та обговорення	10-15 хв

Активність 5.1.1.
Мінілекція «Розумні пристосування без зниження стандартів»
МЕТА

Сформувані розуміння принципів адаптації освітнього процесу та організації розумних пристосувань у професійній освіті без втрати професійних стандартів.

ЧАС

20–25 хвилин

ФОРМАТ РОБОТИ

Інтерактивна мінілекція та обговорення.

НЕОБХІДНІ МАТЕРІАЛИ

- ✓ презентація
- ✓ фліпчарт, маркери

КОРОТКИЙ ЗМІСТ МІНІЛЕКЦІЇ
Право на освіту та професійні стандарти

Професійна освіта має забезпечувати:

- ✓ доступність і підтримку;
- ✓ безпечне освітнє середовище;
- ✓ підготовку конкурентоспроможного фахівця;
- ✓ реальне формування професійних компетентностей.

Інклюзивне навчання у ЗПО не означає спрощення професійних вимог.

Що таке розумне пристосування

Розумне пристосування – це необхідні та відповідні зміни, які:

- ✓ забезпечують доступ до навчання;
- ✓ враховують потреби конкретного здобувача;
- ✓ не створюють надмірного навантаження для закладу;
- ✓ не порушують вимоги безпеки та професійні стандарти.

Ключовий принцип: «Інший шлях до тієї самої компетентності».

Адаптації змінюють:

- ✓ спосіб навчання;
- ✓ формат виконання;
- ✓ організацію середовища;
- ✓ спосіб демонстрації результату, але не змінюють кінцеві професійні вимоги.

Основні напрями адаптацій

1. Педагогічні адаптації

- ✓ покрокові інструкції;
- ✓ візуальні опори;
- ✓ алгоритмізація завдань;
- ✓ мультимодальне подання інформації;
- ✓ додатковий час;
- ✓ керування когнітивним навантаженням.

2. Адаптації середовища та обладнання

- ✓ адаптація робочого місця;
- ✓ зміна розташування обладнання;
- ✓ додаткове освітлення;
- ✓ маркування;
- ✓ альтернативні інструменти;
- ✓ використання асистивних технологій.

Важливо: адаптації не повинні створювати нових ризиків для здобувача або інших учасників освітнього процесу.

3. Адаптації оцінювання

Можливими є:

- ✓ додатковий час;
- ✓ зміна форми відповіді;
- ✓ поетапне оцінювання;
- ✓ практична демонстрація компетентностей.

При цьому:

- ✓ критерії оцінювання залишаються незмінними;
- ✓ оцінюється та сама професійна компетентність.

Ризик «паперової кваліфікації»

Підтримка не повинна призводити до ситуації, коли:

- ✓ здобувач отримує диплом;
- ✓ але не може безпечно та якісно виконувати професійну діяльність.

Документування адаптацій

Погоджені адаптації мають бути зафіксовані:

- ✓ в Індивідуальному навчальному плані;
- ✓ у документах команди супроводу;
- ✓ у процедурах оцінювання.

КОРОТКІ ЗАПИТАННЯ ДЛЯ ОБГОВОРЕННЯ

- ✓ У чому полягає різниця між розумним пристосуванням та зниженням стандартів?
- ✓ Чому важливо змінювати спосіб досягнення результату, а не сам результат?
- ✓ Які адаптації найреальніше впровадити у вашому закладі вже зараз?
- ✓ Де, на вашу думку, проходить межа між підтримкою та «паперовою кваліфікацією»?

Активність 5.1.2.

Практична вправа «Інший шлях до тієї самої компетентності»

МЕТА

Навчити учасників планувати адаптації освітнього процесу та розумні пристосування без зниження професійних стандартів.

ЧАС

40–45 хвилин

ФОРМАТ РОБОТИ

Робота в малих групах із подальшою презентацією результатів.

НЕОБХІДНІ МАТЕРІАЛИ

- ✓ кейси з теми «МКФ-орієнтований аналіз»
- ✓ аркуші паперу, маркери

ХІД ВПРАВИ

Кожна група отримує практичний кейс здобувача освіти (МКФ-орієнтований аналіз) та розробляє адаптації, які дозволять забезпечити доступність навчання без спрощення професійних вимог.

ЗАВДАННЯ ДЛЯ ГРУП

1. Педагогічні адаптації

Обговоріть:

- ✓ як можна адаптувати спосіб пояснення;
- ✓ чи потрібна алгоритмізація завдань;
- ✓ які візуальні або цифрові опори можуть допомогти;
- ✓ як зменшити когнітивне навантаження без спрощення змісту.



2. Адаптації середовища та обладнання

Проаналізуйте:

- ☒ доступність робочого місця;
- ☒ потребу у зміні обладнання;
- ☒ можливість використання альтернативних інструментів;
- ☒ безпечність запропонованих рішень.

3. Адаптації оцінювання

Визначте:

- ☒ чи потрібен додатковий час;
- ☒ чи можна змінити форму відповіді;
- ☒ які критерії оцінювання залишаються незмінними;
- ☒ як документально зафіксувати адаптації.

4. Перевірка на зниження стандартів

Обговоріть:

- ☒ чи демонструє здобувач ту саму компетентність;
- ☒ чи зможе він працювати за професією;
- ☒ чи не створює запропоноване рішення ризик «паперової кваліфікації».

5. Кінцевий продукт роботи груп

Тип адаптації	Конкретна адаптація	Обґрунтування	Відповідальний	Форма фіксації

6. Презентація результатів

Кожна група коротко презентує:

- ☒ запропоновані адаптації;
- ☒ обґрунтування рішень;
- ☒ ризики та обмеження;
- ☒ способи збереження професійних стандартів.

ПИТАННЯ ДЛЯ ОБГОВОРЕННЯ

- ☒ Який вид адаптацій виявився найскладнішим?
- ☒ Чи виникала спокуса спростити завдання замість зміни способу його виконання?
- ☒ Наскільки складно було знайти баланс між підтримкою та професійними стандартами?
- ☒ Які рішення виявилися найбільш реалістичними для впровадження у ЗПО?
- ☒ Які адаптації можуть бути корисними для всіх здобувачів освіти (принцип універсального дизайну)?

**КЛЮЧОВІ ВИСНОВКИ**

- ✓ Розумні пристосування забезпечують доступність, а не зниження стандартів.
- ✓ Професійна компетентність має залишатися спільною вимогою для всіх здобувачів освіти.
- ✓ Адаптації можуть стосуватися способу навчання, середовища та оцінювання.
- ✓ Багато ефективних рішень не потребують значних фінансових ресурсів.
- ✓ Інклюзивна професійна освіта має поєднувати підтримку, безпеку та реальну підготовку до працевлаштування.

Тема 5.2.**Виробнича практика та безпека: організація інклюзивного практичного навчання****МЕТА**

Сформувані у педагогічних та управлінських працівників ЗПО розуміння принципів організації інклюзивної виробничої практики, що поєднує професійний розвиток здобувача, дотримання вимог безпеки та реальну участь у виробничому процесі.

ЧАС

90 хвилин

ФОРМАТ РОБОТИ

Інтерактивна мінілекція, робота в малих групах, аналіз кейсів, презентація результатів та професійне обговорення.

СТРУКТУРА ТЕМИ

Етап	Час
Активність 5.2.1. Мінілекція та обговорення: «Інклюзивна виробнича практика: баланс між підтримкою, безпекою та професійними стандартами»	20-25 хв
Активність 5.2.2. Практична вправа «Дорожня карта інклюзивної виробничої практики»	45 хв
Підсумок та обговорення	10-15 хв

Активність 5.2.1.**Мінілекція «Інклюзивна виробнича практика: баланс між підтримкою, безпекою та професійними стандартами»****МЕТА**

Сформувані розуміння принципів організації інклюзивної виробничої практики та ролі адаптацій, наставництва й безпеки у професійному навчанні.

ЧАС

20–25 хвилин

ФОРМАТ РОБОТИ

Інтерактивна мінілекція та обговорення.

НЕОБХІДНІ МАТЕРІАЛИ

- ✓ презентація
- ✓ фліпчарт, маркери

КОРОТКИЙ ЗМІСТ МІНІЛЕКЦІЇ**Виробнича практика як етап професійного становлення**

Виробнича практика має бути:

- ✓ реальним виробничим досвідом;
- ✓ включенням у професійне середовище;
- ✓ етапом формування професійної ідентичності.

Практика не повинна перетворюватися:

- ✓ на формальне «закриття» програми;
- ✓ на ізоляцію здобувача лише у майстернях ЗПО.

Розумне пристосування під час практики

Адаптації можуть стосуватися:

- ✓ простору;
- ✓ інструментів;
- ✓ часу;
- ✓ алгоритму виконання операцій.

Водночас:

- ✓ професійний стандарт залишається незмінним;
- ✓ адаптації не повинні створювати надмірний тягар для роботодавця;
- ✓ безпека є обов'язковою умовою організації практики.

Безпека як прогнозування, а не заборона

У роботі важливо розрізняти:

- ✓ професійні ризики: ризики, пов'язані із самою професією;
- ✓ індивідуальні ризики: ризики, пов'язані з конкретними потребами або станом здобувача.

Завдання команди:

- ✓ не усунути здобувача з практики;
- ✓ а спланувати алгоритми підтримки та реагування.

Наставництво та роль ЗПО

Наставник на підприємстві:

- ✓ допомагає адаптуватися до робочого середовища;
- ✓ підтримує включення у колектив;

- ✓ забезпечує щоденний зворотний зв'язок.

Роль ЗПО:

- ✓ не «передати» здобувача роботодавцю;
- ✓ а супроводжувати процес практики та підтримувати наставника.

ОЦІНЮВАННЯ РЕЗУЛЬТАТІВ ПРАКТИКИ

У фокусі оцінювання:

- ✓ професійні компетентності;
- ✓ якість результату;
- ✓ безпечність виконання роботи.

Темп виконання або індивідуальний спосіб роботи не повинні автоматично знижувати оцінку, якщо професійний результат відповідає вимогам.

КОРОТКІ ЗАПИТАННЯ ДЛЯ РЕФЛЕКСІЇ

- ✓ Де проходить межа між необхідною адаптацією та порушенням вимог безпеки?
- ✓ Чи завжди безпека означає обмеження участі?
- ✓ Які адаптації робочого місця можуть бути корисними для всіх працівників?
- ✓ Що є найбільшим викликом під час організації виробничої практики для здобувачів з ООП?

Активність 5.2.2.

Практична вправа «Дорожня карта інклюзивної виробничої практики»

МЕТА

Навчити учасників проектувати індивідуальну модель проходження виробничої практики з урахуванням адаптацій, безпеки та професійних вимог.

ЧАС

45 хвилин

ФОРМАТ РОБОТИ

Робота в малих групах із подальшою презентацією результатів.

НЕОБХІДНІ МАТЕРІАЛИ

- ✓ Кейси з теми «МКФ-орієнтований аналіз»

ХІД ВПРАВИ

Кожна група отримує кейс здобувача освіти (МКФ-орієнтований аналіз) та розробляє індивідуальну дорожню карту проходження виробничої практики.

ЗАВДАННЯ ДЛЯ ГРУП

1. Аналіз бази практики

Проаналізуйте:

- ✓ чи відповідає база професійним компетентностям;
- ✓ чи є ризики для здобувача;
- ✓ чи можливі адаптації робочого місця;
- ✓ чи готовий роботодавець до наставництва.

2. Планування адаптацій

Визначте:

- ✓ які адаптації можливі;
- ✓ які зміни є неприпустимими з позиції безпеки;
- ✓ хто відповідає за реалізацію адаптацій;
- ✓ як контролюється їх виконання.

3. Наставництво та супровід

Обговоріть:

- ✓ хто виконує роль наставника;
- ✓ як організовується зворотний зв'язок;
- ✓ якою є роль ЗПО під час практики;
- ✓ як підтримувати здобувача у стресових ситуаціях.

4. Безпека та реагування

Розробіть алгоритм дій у ситуаціях:

- ✓ погіршення самопочуття;
- ✓ конфлікту;
- ✓ порушення техніки безпеки;
- ✓ психоемоційної кризи або тригерної реакції.

5. Оцінювання результатів практики

Визначте:

- ✓ які компетентності оцінюються;
- ✓ як забезпечити об'єктивність оцінювання;
- ✓ як уникнути оцінювання "із жалю" або упередженості;
- ✓ як оцінювати результат, а не лише швидкість виконання.

6. Кінцевий продукт роботи груп

Індивідуальна дорожня карта проходження виробничої практики здобувача освіти.

7. Презентація результатів

Кожна група коротко презентує:

- ✓ ключові ризики;
- ✓ адаптації;



- ✓ систему наставництва;
- ✓ алгоритми безпеки;
- ✓ підходи до оцінювання.

ПИТАННЯ ДЛЯ ОБГОВОРЕННЯ

- ✓ Яке рішення виявилось для команди найскладнішим?
- ✓ Як знайти баланс між підтримкою та безпекою?
- ✓ Які ризики неможливо усунути адаптаціями?
- ✓ Що може переконати роботодавця взяти здобувача з ООП на практику?
- ✓ Які рішення ви могли б впровадити у своєму закладі вже зараз?

КЛЮЧОВІ ВИСНОВКИ

- ✓ Виробнича практика має бути реальним досвідом професійної діяльності.
- ✓ Адаптації не повинні знижувати професійні стандарти або порушувати вимоги безпеки.
- ✓ Безпека в інклюзивній практиці означає прогнозування та планування підтримки.
- ✓ Успіх практики залежить від співпраці ЗПО, роботодавця, наставника та здобувача.
- ✓ У центрі оцінювання мають бути професійні компетентності та якість результату.

Тема 5.3.

Професійна готовність до працевлаштування: супровід переходу від навчання до роботи

МЕТА

Сформувані у педагогічних та управлінських працівників ЗПО розуміння комплексного супроводу здобувачів освіти з ООП під час переходу від професійного навчання до працевлаштування.

ЧАС

90 хвилин

ФОРМАТ РОБОТИ

Інтерактивна мінілекція, робота в малих групах, аналіз кейсів, презентація результатів та професійне обговорення.

СТРУКТУРА ТЕМИ

Етап	Час
Активність 5.3.1. Мінілекція та обговорення: «Від випускника до працівника: підтримка переходу до зайнятості»	20-25 хв
Активність 5.3.2. Практична вправа «Дорожня карта працевлаштування випускника»	45 хв
Підсумок та обговорення	10-15 хв

Активність 5.3.1.

Мінілекція та обговорення: «Від випускника до працівника: підтримка переходу до зайнятості»

МЕТА

Сформуванати розуміння ролі ЗПО у підтримці професійного становлення випускника та організації переходу до працевлаштування.

ЧАС

20–25 хвилин

ФОРМАТ РОБОТИ

Інтерактивна мінілекція та обговорення

НЕОБХІДНІ МАТЕРІАЛИ

- ✓ презентація
- ✓ фліпчарт, маркери

КОРОТКИЙ ЗМІСТ МІНІЛЕКЦІЇ

Працевлаштування як продовження освітнього маршруту

Отримання диплома не гарантує успішного працевлаштування. Перші місяці роботи часто визначають:

- ✓ професійну мотивацію;
- ✓ рівень самостійності;
- ✓ подальшу участь людини у професії.

Професійна готовність: більше, ніж професійні навички

Під час оцінювання готовності важливо враховувати:

- ✓ професійні компетентності;
- ✓ навички комунікації;
- ✓ здатність працювати у колективі;
- ✓ самоорганізацію;
- ✓ стресостійкість;
- ✓ готовність до самостійної роботи.

Роль ЗПО у переході до працевлаштування

Заклад професійної освіти може:

- ✓ допомагати у створенні резюме та портфоліо;
- ✓ організовувати взаємодію з роботодавцями;
- ✓ підтримувати здобувача під час адаптації;
- ✓ використовувати результати виробничої практики як основу для працевлаштування.

Комунікація з роботодавцем

Комунікація має базуватися:

- ✓ на партнерстві;
- ✓ на професійних компетентностях випускника;
- ✓ на обговоренні необхідних умов праці без стигматизації.

Важливо:

- ✓ не приховувати потреби у підтримці;
- ✓ але й не зводити особу лише до її труднощів.

Адаптація на робочому місці

Перші місяці роботи можуть потребувати:

- ✓ наставництва;
- ✓ гнучкого графіка;
- ✓ адаптації робочого місця;
- ✓ чітких алгоритмів роботи;
- ✓ регулярного зворотного зв'язку.

Успішне працевлаштування

Успішне працевлаштування – це:

- ✓ не лише факт отримання роботи;
- ✓ а стабільна професійна участь;
- ✓ адаптація до колективу;
- ✓ можливість професійного розвитку;
- ✓ задоволеність як працівника, так і роботодавця.

КОРОТКІ ЗАПИТАННЯ ДЛЯ ОБГОВОРЕННЯ

- ✓ Які труднощі найчастіше виникають у випускників у перші місяці роботи?
- ✓ Яку роль має відігравати ЗПО після завершення навчання?
- ✓ Як презентувати випускника роботодавцю без стигматизації?
- ✓ Які адаптації на робочому місці можуть бути критично важливими для успішного працевлаштування?

Активність 5.3.2.

Практична вправа «Дорожня карта працевлаштування випускника»

МЕТА

Навчити учасників планувати комплексний супровід випускника з ООП під час переходу до працевлаштування.

ЧАС

40–45 хвилин

ФОРМАТ РОБОТИ

Робота в малих групах із подальшою презентацією результатів.

НЕОБХІДНІ МАТЕРІАЛИ

- ✓ кейси

ХІД ВПРАВИ

Кожна група отримує кейс випускника та розробляє дорожню карту його переходу до зайнятості.

ЗАВДАННЯ ДЛЯ ГРУП**1. Професійна готовність**

Проаналізуйте:

- ✓ професійні компетентності;
- ✓ сильні сторони випускника;
- ✓ умови праці, які є прийнятними;
- ✓ можливі ризики першого робочого місця;
- ✓ потребу в адаптаціях або гнучкому графіку.

2. Роль ЗПО у переході до зайнятості

Визначте:

- ✓ хто супроводжує випускника;
- ✓ як організовується допомога у створенні резюме та портфоліо;
- ✓ як використовуються результати виробничої практики;
- ✓ як відбувається взаємодія з роботодавцями.

3. Взаємодія з роботодавцем

Обговоріть:

- ✓ як презентувати кандидата без стигматизації;
- ✓ які адаптації обговорюються;
- ✓ як організовується адаптація на робочому місці;
- ✓ хто підтримує випускника у перші місяці роботи;
- ✓ як фіксуються домовленості.

4. Кінцевий продукт роботи груп

Дорожня карта працевлаштування випускника з ООП.

5. Презентація результатів

Кожна група коротко презентує:

- ✓ професійний профіль випускника;
- ✓ необхідні адаптації;

- ✓ роль ЗПО;
- ✓ модель взаємодії з роботодавцем;
- ✓ план підтримки перших місяців роботи.

ПИТАННЯ ДЛЯ ОБГОВОРЕННЯ

- ✓ Що було найскладнішим під час планування працевлаштування?
- ✓ Як уникнути стигматизації у комунікації з роботодавцем?
- ✓ Де проходить межа між підтримкою та гіперопікою?
- ✓ Які зміни у роботі ЗПО можуть посилити готовність випускників до працевлаштування?
- ✓ Які механізми підтримки випускників є найбільш реалістичними для вашого регіону?

КЛЮЧОВІ ВИСНОВКИ

- ✓ Працевлаштування є продовженням освітнього маршруту, а не завершенням роботи ЗПО.
- ✓ Професійна готовність включає як професійні, так і соціальні компетентності.
- ✓ Успішна адаптація на роботі потребує взаємодії між ЗПО, роботодавцем та випускником.
- ✓ Комунікація з роботодавцем має базуватися на професійних можливостях випускника, а не на стигматизуючих уявленнях.
- ✓ Підтримка перших місяців роботи значно підвищує шанси на стабільне працевлаштування.

Корисні ресурси до модуля

1. Закон України «Про охорону праці». <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2694-12#Text>
2. Методичні рекомендації щодо запровадження безбар'єрності освітніх послуг у закладах дошкільної, загальної середньої, професійної (професійно-технічної) та вищої освіти. <https://sqe.gov.ua/bezbariarnist-osvita/>
3. Національна Асамблея людей з інвалідністю України. Навчально-методичний посібник «Доступність та універсальний дизайн». <https://naiu.org.ua>
4. Посібник з оцінки ризиків на робочому місці (Міжнародна організація праці). *Посилання буде додано під час фінальної редакції.*
5. Електронний навчальний курс «Оцінка ризиків та розробка заходів з охорони праці та безпеки життєдіяльності в закладі професійної (професійно-технічної) освіти». <https://lib.iitta.gov.ua/id/eprint/739430>
6. Працевлаштування осіб з інвалідністю. Практичний посібник для роботодавців. <https://pwd.employers.org.ua/>

Тренінговий модуль 6.

Педагогічна підтримка та системна взаємодія в інклюзивному освітньому середовищі

Модуль присвячений питанням педагогічної підтримки здобувачів освіти з особливими освітніми потребами та розвитку системної взаємодії в інклюзивному освітньому середовищі. У центрі уваги – роль педагога, етичні принципи професійної взаємодії, а також значення командної та міжвідомчої підтримки у забезпеченні участі здобувачів освіти.

У модулі розглядаються питання конфіденційності, поваги до гідності, недискримінації, професійних меж та етичних дилем, які можуть виникати у щоденній педагогічній практиці. Окрема увага приділяється аналізу складних професійних ситуацій та пошуку професійно обґрунтованих рішень.

Модуль також допомагає сформувати розуміння інклюзії як системи підтримки, у якій відповідальність за забезпечення участі здобувача освіти розподіляється між різними рівнями – від педагога і закладу освіти до громади та державної політики.

Практичні вправи модуля орієнтовані на розвиток професійної рефлексії, аналіз етичних ризиків, картування ресурсів підтримки та посилення взаємодії між різними учасниками інклюзивного освітнього процесу.

Тема 6.1.

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

МЕТА

Сформувати у педагогічних працівників ЗПО цілісне розуміння етичних принципів педагогічної підтримки здобувачів освіти з ООП та розвинути навички професійного аналізу складних педагогічних ситуацій.

ЧАС

90 хвилин

ФОРМАТ РОБОТИ

Мінілекція та обговорення, інтерактивна вправа, робота в малих групах, аналіз кейсів, презентація результатів та обговорення.



СТРУКТУРА ТЕМИ

Етап	Час
Активність 6.1.1. Мінілекція та обговорення: «Етичні принципи педагогічної підтримки»	20 хв
Активність 6.1.2. Практична вправа «Етичний термометр»	10 хв
Активність 6.1.3. Практична вправа «Аналіз етичних дилем»	40 хв
Підсумок та обговорення	15-20 хв

Активність 6.1.1.**Мінілекція та обговорення: «Етичні принципи педагогічної підтримки»**

МЕТА

Сформуванню розуміння базових етичних принципів педагогічної підтримки здобувачів освіти з ООП, у тому числі осіб з інвалідністю у закладах професійної освіти.

ЧАС

20 хвилин

ФОРМАТ РОБОТИ

Інтерактивна мінілекція та обговорення.

НЕОБХІДНІ МАТЕРІАЛИ

- ✓ презентація
- ✓ фліпчарт, маркери

КОРОТКИЙ ЗМІСТ МІНІЛЕКЦІЇ

Педагогічна підтримка як етична практика

Педагогічна підтримка – це не лише адаптації чи методики навчання. Вона проявляється:

- ✓ у способі комунікації;
- ✓ у професійних рішеннях;
- ✓ у ставленні до здобувача;
- ✓ у здатності забезпечити безпечне та шанобливе освітнє середовище.

Базові етичні принципи**1. Конфіденційність**

Педагог:

- ✓ не розголошує персональну інформацію;
- ✓ не поширює діагнози;
- ✓ передає лише ту інформацію, яка необхідна для організації освітнього процесу.

Порушення конфіденційності може призводити:

- ✓ до стигматизації;
- ✓ втрати довіри;
- ✓ дискримінації;
- ✓ булінгу.

2. Повага до гідності

Підтримка не повинна ґрунтуватися:

- ✓ на жалості;
- ✓ ярликах;
- ✓ публічному акцентуванні на особливостях;
- ✓ принизливій або патерналістській комунікації.

Професійна взаємодія має спиратися:

- ✓ на повагу;
- ✓ рівноправність;
- ✓ визнання потенціалу здобувача.

3. Недискримінація та рівний доступ

Рівний доступ не означає однакові умови для всіх. Для забезпечення справедливості можуть використовуватися:

- ✓ адаптації;
- ✓ зміна формату інструкцій;
- ✓ додатковий час;
- ✓ візуальна підтримка;
- ✓ зміна організації робочого місця.

Важливо: адаптація не означає зниження професійних стандартів.

4. Професійні межі

Педагог:

- ✓ організовує освітній процес;
- ✓ підтримує здобувача;
- ✓ координує взаємодію.

Але педагог:

- ✓ не ставить діагнози;
- ✓ не виконує функції психотерапевта;
- ✓ не бере на себе роль інших фахівців.

Професійне рішення у складній ситуації – діяти командно та залучати інших спеціалістів.

**КОРОТКІ ЗАПИТАННЯ ДЛЯ РЕФЛЕКСІЇ**

- ✓ Який етичний принцип найскладніше реалізовувати у практиці ЗПО?
- ✓ Чому навіть «добрі наміри» можуть мати дискримінаційні наслідки?
- ✓ Де проходить межа між підтримкою та гіперопікою?
- ✓ Як зрозуміти, що ситуація виходить за межі педагогічної компетенції?

Активність 6.1.2.**Практична вправа «Етичний термометр»****МЕТА**

Розвинути професійну чутливість до етичних ризиків у повсякденній педагогічній практиці.

ЧАС

10 хвилин

ФОРМАТ РОБОТИ

Фронтальна інтерактивна вправа.

НЕОБХІДНІ МАТЕРІАЛИ

- ✓ ситуації

ХІД ВПРАВИ

Тренер зачитує короткі педагогічні ситуації. Учасники оцінюють їх за шкалою:

- ✓ допустимо;
- ✓ сумнівно;
- ✓ неприпустимо.

Після кожного твердження відбувається коротке обговорення.

ПИТАННЯ ДЛЯ ОБГОВОРЕННЯ

- ✓ Чому одна й та сама ситуація може по-різному сприйматися педагогами?
- ✓ Де межа між професійною турботою та патерналізмом?
- ✓ Чому неетичні практики часто виникають не через злий намір, а через неусвідомленість?
- ✓ Що допомагає педагогу переосмислити автоматичні реакції?

Активність 6.1.3.**Аналіз етичних дилем****МЕТА**

Навчити учасників аналізувати складні педагогічні ситуації та ухвалювати професійно обґрунтовані етичні рішення.

ЧАС

40 хвилин

ФОРМАТ РОБОТИ

Робота в малих групах із подальшою презентацією результатів.

НЕОБХІДНІ МАТЕРІАЛИ

- ✓ кейси з описом етичних дилем

ХІД ВПРАВИ

Кожна група отримує 1–2 кейси з описом етичної дилеми. Завдання групи – проаналізувати ситуацію та запропонувати професійно обґрунтоване рішення.

ШАБЛОН АНАЛІЗУ КЕЙСУ

1. У чому полягає етична дилема?
2. Які ризики та можливі наслідки?
3. Які етичні принципи зачіпає ситуація?
4. Які перші дії педагога?
5. Які подальші кроки необхідні?
6. Які формулювання будуть професійно коректними?
7. Які дії є неприпустимими?

ПРЕЗЕНТАЦІЯ РЕЗУЛЬТАТІВ

Кожна група коротко презентує:

- ✓ аналіз дилеми;
- ✓ професійне рішення;
- ✓ алгоритм дій;
- ✓ ризики;
- ✓ «червоні лінії» недопустимих дій.

ПИТАННЯ ДЛЯ ОБГОВОРЕННЯ

- ✓ Чи завжди існує одне «правильне» етичне рішення?
- ✓ Як діяти, коли етичні принципи конфліктують між собою?
- ✓ Як реагувати на неетичну поведінку колег?
- ✓ Які етичні ризики найчастіше недооцінюються у ЗПО?
- ✓ Що складніше: знати етичні принципи чи застосовувати їх на практиці?

КЛЮЧОВІ ВИСНОВКИ

- ✓ Педагогічна підтримка є не лише методичним, а й етичним завданням.
- ✓ Етичні принципи мають бути частиною щоденної професійної практики.
- ✓ «Добрі наміри» не гарантують етичності педагогічних рішень.
- ✓ Етична компетентність проявляється у здатності аналізувати ризики та наслідки професійних дій.
- ✓ Етична культура закладу формується через повсякденну взаємодію всього колективу.



Тема 6.2.

Інклюзія як система підтримки: від педагога до громади

МЕТА

Сформувані в учасників розуміння інклюзії як багаторівневої системи підтримки, у якій відповідальність за забезпечення участі здобувачів освіти розподіляється між різними рівнями – від педагога і закладу освіти до громади та державної політики.

ФОРМАТ РОБОТИ

Інтерактивна мінілекція, робота в малих групах, обговорення.

СТРУКТУРА ТЕМИ

Етап	Час
Активність 6.2.1. Мінілекція та обговорення: «Інклюзія як система підтримки»	20-25 хв
Активність 6.2.2. Практична вправа «Картування ресурсів громади»	35-45 хв
Підсумок та обговорення	10 хв

Активність 6.2.1.

Мінілекція та обговорення: «Інклюзія як система підтримки»

МЕТА

Допомогти учасникам побачити інклюзію як взаємодію різних рівнів підтримки та усвідомити, що відповідальність за інклюзивний освітній процес не може покладатися лише на педагога або заклад освіти.

ЧАС

20–25 хвилин

ФОРМАТ РОБОТИ

Мінілекція та обговорення

НЕОБХІДНІ МАТЕРІАЛИ

- ✓ презентація
- ✓ фліпчарт або дошка
- ✓ маркери

КОРОТКИЙ ЗМІСТ МІНІЛЕКЦІЇ

Ми часто сприймаємо інклюзію як відповідальність окремого педагога або закладу освіти. Однак на практиці підтримка здобувача освіти формується у взаємодії різних середовищ і систем.

Такий підхід пояснює теорія екологічних систем американського психолога Urie Bronfenbrenner. Вона показує, що людина живе не в одному середовищі, а в системі взаємопов'язаних рівнів, які постійно впливають один на одного.

У центрі системи – здобувач освіти з його досвідом, потребами, ресурсами та бар'єрами. Навколо нього функціонують різні рівні підтримки:

1. Мікрорівень – людина

Це сам здобувач освіти:

- ✓ його досвід;
- ✓ індивідуальні потреби;
- ✓ стан здоров'я;
- ✓ здібності;
- ✓ родина;
- ✓ друзі та соціальне оточення.

2. Мезорівень – заклад освіти

Це середовище, у якому безпосередньо організовується навчання:

- ✓ педагоги;
- ✓ адміністрація;
- ✓ команда психолого-педагогічного супроводу;
- ✓ наставництво;
- ✓ супервізія;
- ✓ професійні спільноти;
- ✓ взаємопідтримка педагогів.

Важливо розуміти, що педагог не має залишатися єдиною людиною, яка несе відповідальність за підтримку здобувача освіти.

3. Екзорівень – громада

Це структури, які не навчають напямую, але впливають на умови підтримки:

- ✓ інклюзивно-ресурсні центри;
- ✓ навчально-реабілітаційні центри;
- ✓ соціальні служби;
- ✓ центри реабілітації;
- ✓ служби зайнятості;
- ✓ ветеранські служби;
- ✓ громадські організації;
- ✓ роботодавці.

4. Макрорівень – політика та система

Це:

- ✓ законодавство;
- ✓ державні програми;
- ✓ фінансування;



- ✓ нормативно-правові документи;
- ✓ суспільні уявлення про інвалідність та інклюзію.

Інклюзивна освіта працює тоді, коли між цими рівнями існує взаємодія та координація. Якщо один із рівнів не виконує свою функцію, навантаження автоматично переходить на інші – найчастіше на педагога або заклад освіти.

Тому інклюзія – це не героїзм окремих людей, а системна взаємодія різних ресурсів підтримки.

ПИТАННЯ ДЛЯ ОБГОВОРЕННЯ

1. На якому рівні системи ви працюєте найчастіше?
2. Які рівні підтримки є найбільш сильними у вашій громаді?
3. Де найчастіше виникають «розриви» у взаємодії?
4. Чому педагоги часто відчують перевантаження?
5. Які ресурси громади можуть бути більш активно залучені до підтримки здобувачів освіти?

Активність 6.2.2.

Практична вправа «Картування ресурсів громади»

МЕТА

Допомогти учасникам побачити існуючі та потенційні ресурси підтримки, а також визначити прогалини у взаємодії між різними рівнями системи.

ЧАС

35–40 хвилин

ФОРМАТ РОБОТИ

Робота в малих групах.

НЕОБХІДНІ МАТЕРІАЛИ

- ✓ фліпчарт або великі аркуші паперу
- ✓ маркери
- ✓ схема 4 рівнів системи підтримки
- ✓ стікери

ХІД ВПРАВИ

1. Тренер об'єднує учасників у малі групи по 3–5 осіб.
2. Кожна група отримує схему з чотирма рівнями:
 - 1) людина;
 - 2) заклад освіти;
 - 3) громада;
 - 4) система/політика.

3. Картування ресурсів

Групи працюють із запитанням:

«Які ресурси підтримки вже існують і можуть бути задіяні на кожному рівні?»

Учасники записують:

- ✓ наявні ресурси;
- ✓ потенційні партнерства;
- ✓ механізми підтримки;
- ✓ приклади взаємодії.

Тренер звертає увагу, що ресурсами можуть бути не лише фінанси, а й:

- ✓ люди;
- ✓ партнерства;
- ✓ досвід;
- ✓ професійні спільноти;
- ✓ громадські ініціативи;
- ✓ міжвідомча взаємодія.

4. Аналіз «провалів» системи

Групи обговорюють:

- ✓ на якому рівні ресурсів найменше;
- ✓ який рівень є найбільш перевантаженим;
- ✓ де відсутня координація;
- ✓ які партнерства залишаються формальними або не використовуються.

5. Реалістичний наступний крок (10 хв)

Кожна група визначає:

«Який один реалістичний крок заклад може зробити протягом найближчих 3–6 місяців для посилення системи підтримки?»

Важливо:

- обрати один конкретний крок;
- уникати загальних декларацій;
- орієнтуватися на реальні можливості громади та закладу.

ПІДСУМКОВЕ ОБГОВОРЕННЯ

Під час презентації результатів групи коротко представляють:

- один важливий інсайт;
- один системний «провал»;
- один реалістичний наступний крок.

Тренер узагальнює результати та звертає увагу на:

- важливість координації між рівнями системи;
- роль громади у підтримці інклюзивної освіти;
- необхідність розподілу відповідальності;
- значення міжвідомчої взаємодії.

ПІДСУМКОВИЙ МЕСЕДЖ

Інклюзія – це не окрема послуга і не відповідальність однієї людини. Вона стає можливою тоді, коли різні рівні системи підтримки взаємодіють між собою та спільно створюють умови для участі кожного здобувача освіти.

Корисні ресурси до модуля

1. Конвенція про права осіб з інвалідністю. https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_g71#Text
2. Закон України «Про освіту». <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2145-19#Text>
3. Довідник безбар'єрності. <https://bf.in.ua/>
4. Безбар'єрна грамотність. З якими бар'єрами стикаються люди з інвалідністю та як стереотипи заважають зробити світ інклюзивним. <https://bf.in.ua/ethics/>
5. Національна стратегія зі створення безбар'єрного простору в Україні до 2030 року. <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/366-2021-%D1%80#Text>
6. Національна Асамблея людей з інвалідністю України. Навчально-методичний посібник «Доступність та універсальний дизайн». <https://naiu.org.ua>

Частина II.

Навчання дорослих та організація тренінгу

Якість тренінгу залежить не лише від змісту навчальних тем, а й від того, як організований процес навчання дорослих, взаємодія учасників та фасилітація професійного розвитку.

Цей розділ присвячений особливостям організації навчання дорослих у контексті професійного розвитку педагогічних і управлінських працівників закладів професійної освіти. Матеріали можуть бути використані під час проведення тренінгів, фасилітації професійного навчання, наставництва, організації професійних спільнот та інших форм професійного розвитку.

Організація навчання дорослих потребує врахування професійного досвіду учасників, їхньої мотивації, практичних потреб, а також створення безпечного і підтримувального освітнього середовища. Саме тому під час проведення тренінгів важливо поєднувати теоретичний матеріал із практичними вправами, обговореннями, аналізом професійних ситуацій та взаємним обміном досвідом.

У цьому розділі розглядаються особливості навчання дорослих, роль тренера і наставника, а також практичні аспекти планування і проведення тренінгу.

Особливості навчання дорослих

Навчання дорослих має свої особливості, які суттєво відрізняють його від навчання дітей та підлітків. Дорослі учасники приходять на тренінг із власним професійним досвідом, сформованими уявленнями, практичними знаннями та очікуваннями щодо навчання. Саме тому ефективне навчання дорослих базується не лише на передачі інформації, а й на створенні умов для професійного діалогу, рефлексії та практичного застосування знань.

Одним із ключових принципів навчання дорослих є практична спрямованість. Дорослі навчаються ефективніше тоді, коли розуміють, як нові знання можуть бути використані у їхній професійній діяльності. Саме тому під час тренінгу важливо використовувати приклади. Кейси, ситуаційні вправи та обговорення, пов'язані з реальними викликами професійної освіти.

Не менш важливим є визнання професійного досвіду учасників. Учасники тренінгу не є пасивними слухачами – вони є носіями власного досвіду, практик і професійних рішень. Завдання тренера полягає не лише у представленні нового матеріалу, а й у створенні простору для взаємного навчання та обміну досвідом між учасниками.

Для навчання дорослих особливе значення має мотивація. Участь у тренінгу є більш ефективною, коли учасники:

- ✓ Розуміють мету навчання;
- ✓ Бачать практичну користь теми;
- ✓ Можуть впливати на процес навчання;
- ✓ Відчують повагу до свого досвіду та професійної позиції.

Важливою умовою ефективного навчання є створення безпечного та підтримувального середовища. Під час обговорення тем, пов'язаних з інклюзією, інвалідністю, бар'єрами чи професійними труднощами, учасники можуть мати різний досвід, рівень підготовки та емоційні реакції. Завдання тренера – підтримувати атмосферу поваги, відкритості та конструктивного діалогу.

Навчання дорослих також передбачає активне залучення учасників до роботи. Тривалі монологічні лекції зазвичай є менш ефективними, ніж поєднання коротких інформаційних блоків із практичними активностями, роботою в групах та рефлексією.

Для організації тренінгів з питань інклюзивної освіти доцільно використовувати:

- ✓ групові обговорення;
- ✓ аналіз професійних ситуацій;
- ✓ роботу в малих групах;
- ✓ практичні вправи;
- ✓ фасилітаційні методи;
- ✓ рефлексивні запитання;
- ✓ взаємне навчання (peer learning).

Особливу увагу також важливо приділяти доступності самого тренінгу. Це стосується:

- ✓ фізичної доступності простору;
- ✓ доступності матеріалів;
- ✓ зрозумілості мови;
- ✓ використання різних способів представлення інформації;
- ✓ врахування індивідуальних потреб учасників.

Таким чином, навчання дорослих – це не лише передача знань, а процес спільного професійного осмислення досвіду, пошуку практичних рішень та розвитку професійної спільноти.

Тренер і наставник: ролі, взаємодія та підтримка професійного розвитку

У системі професійного розвитку педагогічних працівників важливу роль відіграють як тренери, так і наставники. Хоча ці ролі мають спільну мету – підтримку професійного розвитку, вони відрізняються за форматом взаємодії, тривалістю підтримки та характером професійної допомоги.



Тренер зазвичай працює з групою учасників та організовує процес навчання через проведення тренінгів, фасилітацію групової роботи, представлення нових підходів та організацію професійного обговорення. Основним завданням тренера є створення умов для активного навчання, взаємодії та професійної рефлексії учасників.

Наставництво передбачає більш тривалу та індивідуалізовану підтримку. Наставник допомагає колегам адаптувати нові підходи до конкретного професійного контексту, підтримує впровадження змін, обговорює професійні труднощі та сприяє розвитку професійної впевненості.

Важливо розуміти, що роль тренера не обмежується лише передачею інформації. Ефективний тренер:

- ✓ організовує взаємодію між учасниками;
- ✓ підтримує безпечну атмосферу;
- ✓ стимулює професійне обговорення;
- ✓ допомагає учасникам аналізувати власний досвід;
- ✓ підтримує активну участь групи.

Під час проведення тренінгів з питань інклюзивної освіти особливого значення набуває *взаємне навчання учасників* через обмін досвідом, спільне обговорення практичних ситуацій та пошук рішень. Такий підхід є основою розвитку *професійних спільнот* як одного з важливих компонентів сучасної освітньої реформи та професійного розвитку педагогічних працівників.

Планування тренінгу

Якісне планування тренінгу є важливою умовою ефективного навчання дорослих. Планування допомагає забезпечити логіку навчального процесу, досягнення навчальних цілей, активне залучення учасників та раціональне використання часу.

Під час планування тренінгу доцільно визначити:

- ✓ мету тренінгу;
- ✓ очікувані результати навчання;
- ✓ цільову аудиторію;
- ✓ формат роботи;
- ✓ тривалість окремих активностей;
- ✓ необхідні матеріали та ресурси.

Важливо, щоб навчальні цілі були реалістичними, зрозумілими та пов'язаними з практичною діяльністю учасників.

Ефективний тренінг зазвичай поєднує:

- ✓ короткі інформаційні блоки;
- ✓ практичні вправи;

- ✓ групову роботу;
- ✓ аналіз кейсів;
- ✓ обговорення;
- ✓ рефлексію та підбиття підсумків.

Під час планування тренінгу важливо враховувати особливості дорослої аудиторії:

- ✓ потребу в практичному змісті;
- ✓ професійний досвід учасників;
- ✓ різний рівень підготовки;
- ✓ потребу у взаємодії та обговоренні.

Окрему увагу слід приділяти тайм-менеджменту. Під час проведення тренінгів учасникам необхідний час не лише для отримання інформації, а й для її обговорення, осмислення та практичного опрацювання. Саме тому доцільно передбачати резерв часу для дискусій, запитань та зворотного зв'язку.

Під час підготовки тренінгу також важливо продумати:

- ✓ доступність тренінгових матеріалів (презентацій, роздавального матеріалу);
- ✓ організацію простору;
- ✓ технічне забезпечення;
- ✓ способи залучення учасників;
- ✓ можливі адаптації активностей залежно від індивідуальних потреб учасників.

Гнучкість є важливою складовою роботи тренера. Навіть добре спланований тренінг може потребувати змін залежно від динаміки групи, рівня активності учасників або часу, необхідного для обговорення складних тем.

Ефективний тренінг – це не лише якісний зміст, а й організація навчання, у якому учасники можуть бути активними, залученими та професійно взаємодіяти між собою.



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